

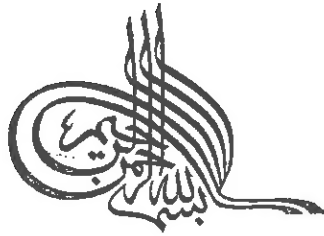
حقوق المرأة

في قانون العمل

(مجموعة دراسات)

د. هيثم حامد المصاروة





حقوق المرأة في قانون العمل

المملكة الأردنية الهاشمية
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(٢٠١٢/٨/٣٢١١)

٣٤٤,٠١٤

المصاروة، هيثم حامد
حقوق المرأة في قانون العمل / هيثم حامد المصاروة -. عمان: دار
قنديل للنشر والتوزيع، ٢٠١٢

(ص .

ر.إ. : ٢٠١٢/٨/٣٢١١ .

الواصفات : المرأة//قانون العمل/

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف
عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.

الطبعة الأولى

2013م



دار قنديل للنشر والتوزيع - عمان

سوق البتراء (عمارة الحجيري)

تلفاكس: 4656128 — 0777740819

ص.ب: 20586 - عمان 11118 - الأردن

إلكترونية لا يجوز نشر أو اقتباس أي جزء من هذا الكتاب، أو اختزال مائه بطريقة الاسترجاع، أو نقله
على أي وجه، أو بأي طريقة أكانت أم ميكانيكية، أم بالتصوير، أم للتسجيل، أم بخلاف ذلك، دون
الحصول على إذن الناشر الخطي، وبخلاف ذلك يتعرض الفاعل للملاحقة القانونية.

(ردمك) ISBN 978-9957-25-117-8

حقوق المرأة

في قانون العمل (مجموعة دراسات)

الدكتور

هيثم حامد المصاروة

أستاذ القانون المدني المشارك

كلية الأعمال — جامعة الملك عبد العزيز

الطبعة الأولى

2013م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ
مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي
تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾

صدق الله العظيم

سورة النساء آية (1)

المحتويات

الصفحة	الموضوع
9	مقدمة
	الدراسة الأولى
13	الشريعة الإسلامية مصدراً لحقوق المرأة العاملة
15	مقدمة
17	المطلب الأول: حق المرأة العاملة في إرضاع مولدها
23	المطلب الثاني: إجازة العدة
32	الخاتمة
32	النتائج والتوصيات
	الدراسة الثانية
37	الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف
39	مقدمة
42	المطلب التمهيدي: مفهوم الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة.
42	أولاً. تعريف الاعتداء والعنف
44	ثانياً. العلاقة بين مصطلح "الاعتداء" ومصطلح "العنف"
46	ثالثاً. صور الاعتداءات والعنف الموجه ضد المرأة العاملة
49	المطلب الأول: حظر تشغيل المرأة العاملة في بعض الأعمال والأوقات
57	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على القيام بالاعتداء على المرأة العاملة
66	الخاتمة
66	النتائج والتوصيات

الدراسة الثالثة

التنظيم القانوني لإجازة الأمومة

71

73

مقدمة

75

المطلب الأول: مضمون إجازة الأمومة

75

أولاً. مفهوم إجازة الأمومة

78

ثانياً. استحقاق إجازة الأمومة

82

المطلب الثاني: أحكام إجازة الأمومة

82

أولاً. مدة إجازة الأمومة

86

ثانياً. الحقوق والواجبات المترتبة على إجازة الأمومة

90

الخاتمة

90

النتائج والتوصيات

الدراسة الرابعة

التفرغ لتربية الأطفال

95

97

مقدمة

99

المطلب الأول: مضمون التفرغ لتربية الأطفال

100

أولاً. ماهية التفرغ لتربية الأطفال

103

ثانياً. شروط التفرغ لتربية الأطفال

106

المطلب الثاني: أحكام التفرغ لتربية الأطفال

106

أولاً. مدة التفرغ لتربية الأطفال

110

ثانياً. انتهاء مدة التفرغ لتربية الأطفال

114

الخاتمة

مقدمة

لم يعد دور المرأة قاصرا على رعاية شؤون الأسرة ومتطلباتها، بل أضيف إليها أعباء ومهام أخرى تتصل بضرورات التكاتف مع الزوج وتوفير حياة كريمة للأبناء، فالتحاق المرأة بالعمل وإن كان بحسب الأصل نابعاً من حق لها، غير أنه بات في كثير من الأحيان لزاماً عليها بحكم الواقع وصعوبة توفير مصادر العيش لها ولأسرتها.

غير إن إبرام المرأة لعقد العمل والتحاقها به يتطلب منها الوفاء بعدد من الالتزامات في مقابل الحقوق التي تحصل عليها، مثلها كمثل الرجل تماماً، وعلى الرغم من الاختلاف البين بينها وبينه من النواحي الجسدية والاجتماعية والدينية، إذ يتجلى ذلك بوضوح في متطلبات البنية الجسدية للمرأة والمختلفة عن نظيرتها المتعلقة بالرجل، الأمر الذي ينطبق على الأعباء الاجتماعية المختلفة والمتعددة التي لا يتصور مثلها في جانب الرجل، ونقصد بذلك تحديداً الأعباء المتعلقة بالحمل والولادة وإرضاع المولود، والتفرغ لتربية الأولاد في بعض الأحيان، إضافة إلى ما قد يترتب على وفاة الزوج من واجب ديني بضرورة إمضاء فترة العدة، كل ذلك يفرض استجابة من المشرع لدى تنظيمه الحقوق الواجب منحها للمرأة، إذ يتوجب والحال هذه تمكين المرأة من مزاولة العمل إلى جانب القيام بالأعباء المختلفة المناطة بها، وهو بالفعل ما التفت إلى جانب منه المشرع في الدول العربية المختلفة، فنراه قد قرر لها إجازة للأمومة والولادة وفترات لإرضاع المولود.

بيد أن حقوقاً أخرى للمرأة العاملة لم ترق لاهتمام المشرع في دول عربية أخرى، إذ نصت على حقوق معينة منها بعض التشريعات، فيما أغفلتها تشريعات أخرى، ومن قبيل ذلك منح المرأة العاملة الحق في التفرغ لتربية الأطفال، ومن أمثلة ذلك أيضاً الحق الذي منحه بعض التشريعات -وبتأثير من إحكام الشريعة الإسلامية الغراء- للمرأة العاملة المتوفى عنها زوجها في التمتع بإجازة خاصة لإمضاء فترة العدة.

ومن جانب آخر نرى المشرع في مختلف الدول قد نص على حماية العمال ذكوراً كانوا أو إناثاً مما قد يقع عليهم من اعتداءات بدنية أو معنوية أو جنسية، على الرغم من اختلاف الآثار المترتب على هذه الاعتداءات بالنسبة للعامل بحسب جنسه، فما قد يخلفه الاعتداء على المرأة العاملة قد يفوق بكثير ما قد ينجم عن اعتداء مماثل يلحق بالعامل الرجل، لاسيما إذا ما كان ذلك الاعتداء يتسم بالعنف.

إذن، فثمة تشابه ومساواة في الحقوق والالتزامات المترتبة للعمال، رجالاً كانوا أو نساءً، إذ يتوجب على كل منهم القيام بالعمل المتفق عليه وإطاعة أوامر صاحب العمل وعدم منافسته أو إفشاء أسرار العمل، في الوقت الذي يترتب لكل منهما جملة من الحقوق، وعلى رأسها الحق في الأجر والحق في الإجازات المختلفة.

وعلى النقيض مما سبق فإن ثمة حقوق لا يتمتع بها العامل الرجل وتتمتع بها المرأة العاملة بمفردها مراعاة لاعتبارات محددة، وهو ما لم تتكره أي من تشريعات العمل في الدول العربية المختلفة، كما في إجازة الأمومة وفترات الإرضاع، غير أن اللافت للنظر في هذا السياق هو أن تفاوتاً ملحوظاً في ماهية ومدى الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة من

دولة لأخرى، فما قد تتمتع به بعضهن في دولة ما، قد لا يتوافر للبعض الآخر في دولة أخرى، كل ذلك بالرغم من مقدار التشابه البين بينهن في الظروف والأعباء ومختلف الجوانب المتعلقة بهن، الأمر الذي يطرح التساؤل عن إمكانية إقرار مثل هذه الحقوق في قوانين بعض الدول العربية؟

وهو ما ينطبق أيضا على الحقوق ذاتها التي أوردتها بعض التشريعات، إذ يثار التساؤل عن مدى كفايتها وملاءمتها للمرأة العاملة وما إذا كان بالإمكان تطويرها وتعظيم المزايا المترتبة عليها وبما يعود بالنفع على الأسرة والمجتمع بصفة عامة؟

لذلك كله فقد جاءت هذه الدراسات لتلقي الضوء على جوانب مختلفة ومهمة من الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة في تشريعات بعض الدول العربية، إذ تعرضت الدراسة الأولى للشريعة الإسلامية بوصفها مصدراً لحقوق المرأة العاملة، حيث ركزت هذه الدراسة على حق المرأة في الحصول على فترات لإرضاع مولودها إضافة إلى حقها في إجازة العدة، فيما تطرقت الدراسة الثانية للحماية القانونية المقررة للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف، أما الدراسة الثالثة فقد جاءت بعنوان "التنظيم القانوني لإجازة الأمومة"، فيما تناولت الدراسة الأخيرة موضوع تفرغ الأم لتربية أطفالها⁽¹⁾.

(1) ثمة حقوق أخرى توفرها قوانين العمل العربية للمرأة العاملة، ومن قبيل ذلك ما يأتي:

1. إنشاء دار لحضانة أطفال العاملات أو رعايتهن وفق شروط وأوضاع معينة. انظر على سبيل المثال: المادة (72) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996. المادة (159)

وما نود الإشارة إليه في هذه المقام هو أن هذه الدراسات وإن كانت قد ظهرت على صورة أبحاث وأوراق عمل تم التقدم بها إلى عدد من المؤتمرات والملتقيات العلمية العربية، إلا أن موضوعها ومدارها واحد وهو الأحكام المتعلقة بالمرأة العاملة وحقوقها بحسب ما هي عليه الحال في بعض القوانين العربية النافذة، مع استشراف الأحكام التي يجدر ويحسن تبنيها وتنظيمها، لذا فقد تم إعدادها وجمعها بغية لفت الانتباه لهذه الأحكام وتعميما للفائدة.

-
1. من نظام العمل السعودي لسنة 1426. المادة (96) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
 2. توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة. انظر: المادة (153) من نظام العمل السعودي.
 3. توفير وسائل راحة خاصة بالنساء حسب متطلبات العمل. انظر: المادة (88) من قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.
 4. توفير مقاعد مخصصة للنساء العاملات في جميع الأماكن التي يعملن بها. انظر: المادة (159) من نظام العمل السعودي.
 5. منح المرأة العاملة مكافأة نهاية الخدمة إذا أنهت عقد العمل خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها. انظر: المادة (87) من نظام العمل السعودي.
 6. إعلام المرأة العاملة بأحكام تشغيل النساء من خلال وضع نسخة من هذه الأحكام في مكان بارزة من المنشأة. انظر: المادة (80) من قانون العمل العراقي. المادة (96) من قانون العمل المصري.

الدراسة الأولى
الشريعة الإسلامية مصدراً
لحقوق المرأة العاملة

الدراسة الأولى

الشريعة الإسلامية مصدراً لحقوق المرأة العاملة

مقدمة

تحتل الشريعة الإسلامية مكانة بارزة بين مصادر التشريع بالنسبة لمختلف العلاقات المراد تنظيمها، الأمر الذي يمكن ملاحظته على نحو أقل في علاقات العمل لدى المشرع في الكثير من البلدان، ذلك أن المسائل التي تم استنباط أحكامها من الشريعة الإسلامية في قانون العمل تبدو قليلة ومحدودة، وذلك على الرغم من شمول وغزارة الأحكام المتعلقة بهذه المسائل في الشريعة الغراء وفقهها، فقد عالجت الشريعة الإسلامية عقد العمل والكثير من المسائل المتصلة به وعلى نحو لا يخلو من تفصيل وعمق ودقة في الطرح والمعالجة.

ولما كانت الشريعة الإسلامية قد عنيت بحقوق المرأة بصفة عامة فأوردت لها من الحقوق الكثير وبما يلاءم دورها والتزاماتها في المجتمع والأسرة، فإن التساؤل المثار دائماً يتعلق بمدى استفادة واعتماد التشريعات الوضعية ولاسيما في الدول الإسلامية والعربية على أحكام الشريعة الإسلامية في إقرار ومنح الحقوق للمرأة العاملة، ولعل من ابرز الأمثلة التي تثار للأذهان في هذه المقام الحقوق التي تلائم الواجبات والالتزامات المترتبة على المرأة المتزوجة والمرضع، كما في التزامها بإرضاع طفلها خلال أول سنتين من عمره، والتزامها بإمضاء فترة العدة عقب وفاة زوجها.

لقد استمدت العديد من تشريعات العمل العربية بعضاً من أحكامها من الفقه الإسلامي كما هي الحال في نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني والأردني والعراقي، وهو ما يطرح بدوره التساؤل عن مدى تنظيم هذه التشريعات للالتزام المرأة في إرضاع طفلها والتزامها في إرضاء فترة العدة إن توفي زوجها عنها، فهل راعت قوانين العمل مثل هذه الالتزامات التي تقع على عاتق المرأة؟ وهل نظمت وأقرت ما يلائمها من حقوق بالنسبة للمرأة العاملة؟ وما هي الحدود والضوابط التي يجب مراعاتها عند منح المرأة العاملة لمثل هذه الحقوق؟ إضافة إلى التساؤل عن مدى إمكانية الاستفادة من أحكام الشريعة الإسلامية في معالجة وتنظيم هذه الحقوق؟

نعتقد بأن الإجابة عن مثل هذه التساؤلات يحتاج إلى البحث في مواقف تشريعات العمل ومدى اعتمادها على الشريعة الإسلامية في مسائل قد تكون متعددة، غير أنه يعد من أبرزها وأهمها مسألتنا حق المرأة في إرضاع طفلها وحققها في إرضاء إجازة العدة، خصوصاً وأن هاتين المسألتين لم تحظيا مسبقاً بأكبر اهتمام وتركيز بالبحث والدراسة.

وبناء عليه، فإن دراستنا للشريعة الإسلامية بوصفها مصدراً لتنظيم الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة يمكن أن تتم من خلال توزيعها على النحو الآتي:

المطلب الأول: حق المرأة العاملة في إرضاع مولدها.

المطلب الثاني: إجازة العدة.

المطلب الأول

حق المرأة العاملة في إرضاع مولدها

يعرف الرضاع في الشريعة الإسلامية بأنه حق للطفل الوليد في الحصول على اللبن من أمه حتى يبلغ فطامه⁽¹⁾.

فالطفل يحتاج عقب ولادته إلى أمه للرضاعة منها بين فترة وأخرى، أما المدة التي يحتاج فيها إلى الرضاعة فهي بحسب ما تقضي الشريعة الغراء سنتان، إذ يقول الله تعالى: (وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ)⁽²⁾.

ويقول تعالى أيضا: (وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا وَحَمْلُهُ وَفِصَالُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا)⁽³⁾.

(1) للمزيد انظر: محمد بن محمد الغزالي، الوسيط في المذهب، تحقيق: محمد تامر، الطبعة الأولى، دار السلام، القاهرة، 1997، الجزء السادس، ص 179 وما بعدها. محمد الأنصاري الرصاع، شرح حدود ابن عرفة، تحقيق: محمد أبو الأجفان والطاهر المعموري، الطبعة الأولى، دار الغرب الإسلامي، بيروت، 1993، الجز الأول، ص 316. انظر كذلك: د. محمد بن احمد الصالح، الطفل في الشريعة الإسلامية، مطابع الفرزدق التجارية، الرياض، دون سنة طبع، ص 83. د. عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1997، ص 212.

(2) سورة البقرة، الآية (233).

(3) سورة الأحقاف، الآية (15). يشير المفسرون إلى أن مدة الرضاعة المبينة في هذه الآية هي (24) شهرا كما في الآية (233) من سورة البقرة، ذلك أن أقل مدة للحمل هي ستة أشهر. انظر: محمد بن يوسف الشهير بابي حيان الأندلسي، تفسير البحر المحيط، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، 1993، الجزء الثامن، ص 61.

وإذا كانت رضاعة الطفل من أمه حق له، فإن ذلك يستتبع تمكين الأم من أدائه، وهو يرتب بدوره حقاً لها في التفرغ من عملها لبعض الوقت بغية تحقيق ذلك، وهذا بالفعل ما لقي استجابة من قبل المشرع السوداني، إذ نصت المادة (3/42) من قانون العمل على الآتي: (تخفض ساعات العمل اليومية بساعة واحدة في اليوم للعمال الصائمين خلال شهر رمضان وللمرضعات لمدة سنتين من تاريخ الولادة على أن تكون تلك الساعة مدفوعة الأجر).

يتضح من النص السابق أن المشرع السوداني أعطى المرأة التي تنجب طفلاً ساعة مدفوعة الأجر لإرضاعه شأنه في ذلك شأن العديد من المشرعين، ولكن اللافت للنظر هنا هو أن هذه الساعة تمنح على مدى سنتين من تاريخ الولادة⁽¹⁾، وليس سنة واحدة كما في عدد من تشريعات العمل العربية كقانون العمل الأردني⁽²⁾، أما العلة من ذلك فتبدو واضحة،

(1) تذهب بعض قوانين العمل العربية إلى جعل مدة إرضاع المرأة العاملة لطفلها سنتين، ومن قبيل ذلك قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003، إذ نصت المادة (93) منه على الآتي: "يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع -فضلاً عن مدة الراحة المقررة- الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين. وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر".

(2) تنص المادة (71) من قانون العمل الأردني رقم (9) لسنة 1996 على الآتي: "للرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

انظر كذلك المادة (31) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980.

إذ أنها تتمثل باعتقادنا في تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية التي تمنح الطفل الحق في الرضاعة مدة حولين كاملين.

ونعتقد أنه من الأجدر احتساب مدة السنتين هذه وفقاً للتقويم القمري وليس التقويم الشمسي، وبغض النظر عما إذا كان المنشأة تعتمد التقويم الشمسي أو القمري في حساباتها وما تبرمه من عقود، فالحكم هنا مستمد من الشريعة الإسلامية، وأحكام العبادات والمعاملات في الشريعة الإسلامية تعتمد التقويم القمري وليس الشمسي، إذ يقول تعالى: (يَسْأَلُونَكَ عَنِ الْآهِلَةِ قُلْ هِيَ مَوَاقِيتُ لِلنَّاسِ وَالْحَجِّ)⁽¹⁾، إذ جاء في التفسير ما نصه: (قال أبو العالية جعلها الله مواعيت لصوم المسلمين وإفطارهم، وعدة نسائهم، ومحل دينهم)⁽²⁾. كما يقول عز وجل: (هُوَ الَّذِي جَعَلَ الشَّمْسَ ضِيَاءً وَالْقَمَرَ نُورًا وَقَدَرَهُ مَنَازِلَ لِتَعْلَمُوا عَدَدَ السِّنِينَ وَالْحِسَابَ مَا خَلَقَ اللَّهُ ذَلِكَ إِلَّا بِالْحَقِّ يُفَصِّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ)⁽³⁾. ويقول أيضاً: (وَالْقَمَرَ قَدَرْنَاهُ مَنَازِلَ حَتَّىٰ عَادَ كَالْعُرْجُونِ الْقَدِيمِ)⁽⁴⁾. إذ يستفاد من هذه الآيات أن حساب الأيام يعرف بسير الشمس، بينما تعرف الأشهر والأعوام بسير القمر⁽⁵⁾.

(1) سورة البقرة، الآية (189).

(2) ابن كثير، عمدة التفسير، تحقيق: احمد شاكر، الطبعة الثانية، دار الوفاء، المنصورة، 2005، الجزء الأول، ص232. انظر كذلك: محمد بن احمد القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق د. عبد الله التركي، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2006، الجزء الثالث، ص320.

(3) سورة يونس، الآية (5).

(4) سورة يونس، الآية (5).

(5) انظر: عمدة التفسير لابن كثير، المرجع السابق، ج2، ص214. ج3، ص127.

وعلى نحو مقارب لذلك يقرر نظام العمل السعودي منح المرأة العاملة الحق في إرضاع مولودها أثناء فترات العمل، إذ تنص المادة (154) منه على ما يأتي: (يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر).

ولعل أبرز ما يلاحظ في هذا السياق عدم تطرق نظام العمل السعودي إلى المدة التي تتمتع فيها المرأة العامل بهذا الحق⁽¹⁾، فهل هي لسنة واحدة أم لسنتين؟

نعتقد بأن تحديد هذه المدة يرتبط بأحكام الشريعة الإسلامية التي يحيل إليها نظام العمل السعودي نفسه في المادة (4) منه، والتي نصت على الآتي: (يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية).

وبذلك تكون المدة التي تستحق فيها العاملة ساعة مأجورة لإرضاع طفلها سنتين، وعلى غرار ما هو عليه القانون السوداني، غير أن موقف نظام العمل السعودي هذا يفضل النص مباشرة على مدة السنتين التي يسمح فيها بإرضاع الطفل، وهو ما يقتضي تعديل نص المادة (154) من

(1) لم تحدد بعض قوانين العمل العربية المدة التي يسمح فيها للمرأة العاملة بإرضاع طفلها، ومن قبيل ذلك قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987، إذ نصت المادة (87/أولاً) منه على ما يأتي: "يسمح للعاملة المرضع بفترة إرضاع أثناء يوم العمل لا تزيد على ساعة واحدة، وتعتبر فترة الإرضاع من وقت العمل".

نظام العمل السعودي، إذ نقترح لهذا الغرض تعديله ليصبح كالآتي: (يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها وخلال أول سنتين من عمره فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر).

وما قيل بشأن موقف نظام العمل السعودي يحسن تبنيه أيضا في باقي التشريعات العربية كقانون العمل الأردني والعراقي.

ومن جانب آخر فإن القول باستحقاق المرأة العاملة لفترة أو فترات لإرضاع طفلها خلال سنتين يطبق بشأن العاملات كافة، فلكل مريض منهن أن تستفيد من هذه المدة كما تشاء، فيكون لها استنفاد جزء منها أو استنفادها كاملة، كما تستفيد منها العاملة مسلمة كانت أو غير مسلمة⁽¹⁾، فاستنباط حكم ما من الشريعة الإسلامية لا يعني قصر تطبيقه على المسلمين فقط، وهو ما يلائم بدوره مبدأ الإقليمية السائد لدى تطبيق قانون العمل.

ومن الجدير ذكره هنا أنه يشترط لحصول المرأة العاملة على الحق في فترات لإرضاع الطفل، أن يكون ذلك الطفل مولد لها، فلا تستحق مثل هذه الفترة إن لم تكن قد حملت به كما لو كانت متبرعة بالرضاعة أو

(1) قد تتشابه مدة الرضاعة في الشريعة الإسلامية مع غيرها من الشرائع السماوية، ومن قبيل ذلك ما عليه الحال لدى الطوائف المسيحية، إذ تبلغ مدة رضاعة الطفل من أمه "سنتان". انظر: د. مصطفى الرافي، نظام الأسرة عند المسلمين والمسيحيين، الطبعة الأولى، الشركة العالمية للكتاب، بيروت، 1990، ص 34، ص 141.

مأجورة عليه، وهو ما يمكن ملاحظة اشتراطه في كلا القانونين السوداني والسعودي، إذ يشير كلاهما إلى أن الرضاعة التي تعقب الإنجاب أو الوضع.

ويشار هنا إلى أن استحقاق المرأة العاملة لهذا الحق لا يستوجب أن يكون مولودها قد نجم عن عقد زواج صحيح، بل أنها تستحق هذه الحق حتى ولو حملت حمل غير مشروع، فالرضاع بحسب الأصل هو حق للمولود، غير أن حصوله على هذا الحق يتطلب تمكين الأم من التفرغ لفترات معينة للإرضاع، والقول بأن الرضاعة حق للطفل ينبغي معه تمكين الأم من أدائه حتى ولو لم يكن ذلك نتيجة زواج شرعي يستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية الغراء، ودليله السنة النبوية الشريفة، فقد أخرج رسول الله صلى الله عليه وسلم تنفيذ الحد على المرأة الزانية بغية تمكينها من إرضاع طفلها، إذ روي انه: (...جاءت الغامدية فقالت: يا رسول الله! إنني قد زنيت فطهرني. وإنه ردها. فلما كان الغد قالت: يا رسول الله! لم تردني؟ لعلك أن تردني كما رددت ماعزا. فوالله! إنني لحبلى. قال (أما لا، فاذهبي حتى تلدي) فلما ولدت أتته بالصبي في خرقة. قالت: هذا قد ولدته. قال (اذهبي فأرضعيه حتى تظميه). فلما فطمته أتته بالصبي في يده كسرة خبز. فقالت: هذا، يا نبي الله! قد فطمته، وقد أكل الطعام. فدفع الصبي إلى رجل من المسلمين. ثم أمر بها فحفر لها إلى صدرها. وأمر الناس فرجموها⁽¹⁾.

(1) الإمام مسلم بن الحجاج النيسابوري، الجامع الصحيح، القاهرة، بدون سنة طبع، الجزء الخامس، ص120.

المطلب الثاني

إجازة العدة

يقصد بالعدة في الشريعة الإسلامية المدة التي تتربص فيها المرأة لمعرفة براءة رحمها أو للتعبد أو لتفجعها على زوجها⁽¹⁾.

ومن ذلك يتضح أن الشريعة الغراء تلزم المرأة التي يتوفى زوجها بإمضاء فترة محددة دون زواج⁽²⁾، وتوجب عليها البقاء في منزلها⁽³⁾،

(1) انظر: محمد أمين ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الإبصار، تحقيق: عادل احمد عبد الموجود وعلي محمد معوض، دار عالم الكتب، الرياض، 2003، الجزء الخامس، ص177. شرح حدود ابن عرفة للرصاع، المرجع السابق، الجزء الأول، ص305.

انظر كذلك: حسن بن محمد المحلي الشافعي، الإفصاح عن عقد النكاح على المذاهب الأربعة، تحقيق علي محمد معوض وعادل احمد عبد الجواد، الطبعة الأولى، دار القلم العربي، حلب، 1995، ص133- الهامش. د. احمد فراج حسين، إحكام الأسرة في الإسلام، الدار الجامعية، بيروت، 1998، ص208. محمد متوأي الصباغ، الإفصاح في إحكام النكاح، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1990، ص381.

(2) العدة واجبة شرعا على المرأة بأدلة عدة من الكتاب العزيز والسنة النبوية والإجماع على المرأة في حالة الطلاق والفسخ الذين تجب فيهما الصداق، وفي حالة وفاة الزوج. للمزيد من التفصيل انظر: د. وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، الطبعة الثانية، دار الفكر، دمشق، 1985، الجزء السابع، ص625، ص628.

(3) للمزيد من التفصيل انظر: عبد الله ابن قدامه، المغني، تحقيق د. عبد الله التركي ود. عبد الفتاح الحلو، الطبعة الثالثة، دار علم الكتب، الرياض، 1997، الجزء الحادي عشر، ص194.

انظر كذلك: د. وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، المرجع السابق، الجزء السابع، ص654 وما بعدها.

والمدة الواجب إمضاؤها هي أربعة أشهر وعشرة أيام لقول الله تعالى: (وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا فَإِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِيمَا فَعَلْنَ فِي أَنْفُسِهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ) (1).

أما إن كانت المرأة حاملا فإن مدة عدتها تنقضي بوضعها مولودها، إذ يقول تعالى: (وَأُولَاتُ الْأَحْمَالِ أَجَلُهُنَّ أَنْ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ) (2).

لقد ذهب جانب من المشرعين إلى منح المرأة العامل التي يتوفى عنها زوجها إجازة لقضاء فترة العدة التي تقضي بها الشريعة الإسلامية، فقد نصت المادة (48) من قانون العمل السوداني على ما يأتي: (تمنح المرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها إجازة عدة براتب كامل تبدأ من تاريخ وفاة الزوج إلى أن:

أ. تكون مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام إذا لم تكن المرأة حبلى.

ب. إذا كانت المرأة حبلى تستمر إجازة العدة بحيث تنتهي بوضع الحمل وفي هذه الحالة يرخص لها بإجازة وضع مدتها ثمانية أسابيع ابتداء من تاريخ الوضع).

وحسن فعل المشرع السوداني بموقفه هذا، فالأصل في المعتدة من الوفاة أن تبقى في بيتها وألا تغادره إلا لقضاء مصالحها الضرورية التي لا غنى لها عنها، ككسب عيشها إن لم تجد لها مالا تتفق منه على

(1) سورة البقرة، الآية (234).

(2) سورة الطلاق، الآية (4).

نفسها⁽¹⁾، فأراد المشرع السوداني بذلك توفير الظروف الملائمة للعاملة المتوفى عنها زوجها، حيث اوجب لها أجرها كاملاً تمكيناً لها من إمضاء عدتها وفقاً لما تقضي به الشريعة الغراء؛ خصوصاً وان نفقتها لا تجب على احد⁽²⁾، ومراعاة لما تنطوي عليه العدة من حق لله تعالى في امتثال أمره وطلب مرضاته، ذلك أن في إمضائها للعدة معنى التعبد⁽³⁾، وهو ما يقضي بدوره عدم السماح للزوجة أو غيرها بإسقاط هذه المدة، لأن حق الله لا يملك احد إسقاطه⁽⁴⁾.

غير أن العلة من إقرار العدة للمرأة المتوفى عنها زوجها وما نجم عن ذلك من إقرار إجازة خاصة بالعدة في قانون العمل لا يقتصر على ما ذكر آنفاً، بل يرتبط بمسائل عدة، أبرزها ما يأتي:

(1) يقول الدكتور أحمد فراج حسين ما نصه: "...ولمعتدة الوفاة إذا لم يكن لها مال تنفق منه على نفسها، أن تخرج لكسب عيشها، لأن الشارع لم يفرض لها نفقة على احد، والضرورات تبيح المحظورات". د. أحمد فراج حسين، المرجع السابق، ص 239.

(2) يذهب جمهور فقهاء الشريعة الإسلامية إلى عدم وجوب نفقة وسكنى الزوجة المتوفى عنها زوجها على احد. للمزيد انظر: د. أحمد فراج حسين، المرجع السابق، ص 239. د. فاروق عبد الله كريم، الوسيط في شرح إككام قانون الأحوال الشخصية العراقي، منشورات جامعة السليمانية، كردستان، 2004، ص 242.

(3) انظر: د. أحمد فراج حسين، المرجع السابق، ص 211. د. عبد العزيز عامر، الأحوال الشخصية في الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984، ص 357-الهامش.

(4) انظر: د. وهبة الزحيلي، المرجع السابق، ج 7، ص 625.

1. الحداد على الزوج وإيداء الأسف على انتهاء العلاقة الزوجية بموته، وهو ما يتضمن إظهار التأثر بفقد الزوج بالامتناع عن الزينة والتجمل.

2. التنويه بعظم شأن الزواج والإقرار بأهميته وإجلاله بعد انتهائه.

3. التحقق من براءة رحم المرأة من الحمل بغية المحافظة على الأنساب والحيلولة دون اختلاط الأنساب.

4. حفظ كرامة المرأة وصون كرامتها بعد وفاة زوجها لتلافي خوض الناس في حقها، لاسيما إذا ما تهافت عليها الأزواج بعد وفاة زوجها⁽¹⁾.

ولعل التساؤل الذي يطرح هنا، يتعلق بمدى إمكانية استفادة العاملة غير المسلمة من مثل هذه الإجازة، فهل يجوز لها التمتع بإجازة العدة؟

إذا ما نظرنا إلى النص السابق -المادة (48) من قانون العمل السوداني- نلاحظ أنه لم يميز في استحقاق هذه الإجازة بين عاملة وأخرى، غير أنه يلاحظ أيضاً تأثره بأحكام الفقه الإسلامي، إذ يظهر ذلك

(1) انظر: رد المحتار لابن عابدين، المرجع السابق، الجزء الخامس، ص182. الوسيط

للغزالي، المرجع السابق، الجزء السادس، ص115.

انظر كذلك: د. أحمد فراج حسين، المرجع السابق، ص211. د. وهبة الزحيلي، المرجع السابق، الجزء السابع، ص625. د. بدران أبو العنين بدران، أحكام الزواج والطلاق في الإسلام، الطبعة الثانية، مطبعة دار التأليف، القاهرة، 1961، ص298.

انظر كذلك: د. مريم أحمد الداغستاني، الآثار المترتبة على الطلاق، الطبعة الأولى، شركة الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1994، ص237.

جليا من تسمية هذه الإجازة بإجازة العدة، كما يتجلى ذلك أيضاً بالمدة المحددة لها وباستحقاقها للمرأة العاملة دون العامل، غير أن ذلك كله لا يكفي للقول بحصرها على العاملة المسلمة دون غيرها، خصوصاً وأن جانباً من الطوائف في الشرائع الأخرى يقر بضرورة إمضاء المرأة للعدة في حالة انتهاء الزواج⁽¹⁾، ومن ثم نعتقد بأن هذه الإجازة تستفيد منها العاملة غير المسلمة ما دام أنه يتوجب عليها وفقاً لديانتها إمضاء هذه المدة.

ولكن المتتبع لمدة العدة في بعض الشرائع الأخرى يلاحظ أنها ذات مدة اقصر مما هو مقرر في الشريعة الإسلامية، فهل تستحق المرأة العاملة والحالة هذه مدة العدة وفقاً لديانتها أم وفقاً لقانون العمل وبصورة متساوية مع غيرها من العاملات؟ وبعبارة أخرى هل تستحق المرأة العاملة غير الحامل إجازة عدة لمدة تسعين يوماً إذا كانت ديانتها تقضي بذلك أم أربعة أشهر وعشر أيام بحسب ما تقضي الشريعة الإسلامية وقانون العمل؟

رأينا سابقاً أن إمضاء المرأة المتوفى عنها زوجها لمدة العدة وفقاً للشريعة الإسلامية قد يتضمن معنى التعبد، وهذا يقتضي ألا تفرض على المرأة غير المسلمة مدة عدة غير تلك المقررة في ديانتها لأنها غير

(1) انظر: المجلس الوطني لشؤون الأسرة، دليل الزواج للطوائف المسيحية، عمان، ص 14.

د. مصطفى الرافعي، المرجع السابق، ص 54.

مخاطبة بأحكام الإسلام⁽¹⁾، وهو ما يعني بدوره أن لكل عاملة الحق في التمتع بإجازة العدة وفقا لما هو مقرر في ديانتها إن كانت ديانتها تقرر ذلك، وإلا فإنه يتعذر التسليم بحمل أو استحقاق غير المسلمة المتوفى عنها زوجها لهذه الإجازة أن لم تكن واجبة عليها في ديانتها.

والتمتع بإجازة العدة يكون للزوجة البالغة المتوفى عنها زوجها، سواء تحقق الدخول بها أم لم يتحقق، كما تستحق للعامة حتى لو كانت صغيرة غير بالغة أو ممن بلغن سن اليأس، ذلك أن العدة وفقا لأحكام الشريعة الإسلامية تجب على المرأة في جميع هذه الحالات⁽²⁾.

غير أن تساؤل آخر قد يطرح هنا، ويتعلق بكيفية حساب مدة إجازة العدة لغير الحامل، فالنص يشير إلى أنها أربعة أشهر وعشرة أيام، فهل تحسب الأشهر هنا وفقا للتقويم الشمسي الذي قد يكون مطبقا لما عليه العمل في المنشأة أو منصوص عليه في عقد العمل أم وفقا للتقويم القمري الذي يؤخذ به لدى تطبيق الأحكام الشرعية؟

(1) للمزيد من التفصيل انظر: رد المحتار على الدر المختار لابن عابدين، المرجع السابق، الجزء الخامس، ص220. المغني لابن قدامة، المرجع السابق، الجزء الحادي عشر، ص194.

انظر كذلك: د. عبد العزيز عامر، الأحوال الشخصية في الشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص357-الهامش.

(2) انظر: رد المحتار على الدر المختار لابن عابدين، المرجع السابق، الجزء الخامس، ص182. الوسيط للغزالي، المرجع السابق، الجزء السادس، ص146. شرح حدود ابن عرفة للرصاص، المرجع السابق، الجزء الأول، ص307.

انظر كذلك: د. أحمد فراج حسين، المرجع السابق، ص211. د. وهبة الزحيلي، المرجع السابق، الجزء السابع، ص625. د. فاروق عبد الله كريم، المرجع السابق، ص523.

نعتقد بأن احتساب الأشهر هنا يجب أن يكون وفقاً لمصدر الحكم الذي حدد هذه المدة، وبتعبير آخر فإن مدة العدة محددة هنا وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، ومن ثم يجب احتساب هذه المدة وفق أحكام الشريعة الغراء أيضاً، وبالرجوع إلى أحكام الشريعة نجد أن احتساب مدة العدة هنا يكون بالشهور القمرية إن كان ابتداء العدة قد صادف أول الشهر، أما إن كان ابتداء العدة خلال الشهر، فإن العدة تحسب بالأيام، أي يعد كل شهر ثلاثين يوماً، فتكون مدة العدة مائة وثلاثون يوماً بحسب رأي في الفقه الإسلامي، فيما ذهب رأي آخر إلى أن الشهر الأول يكمل بالأيام من الشهر الأخير والباقي بالأهلة⁽¹⁾.

وعلى نحو مشابه لما ذهب إليه المشرع السوداني تطرق نظام العمل السعودي إلى تطبيق قريب من إجازة العدة التي نص عليها قانون العمل السوداني، إذ جاء في المادة (160) نظام العمل السعودي منه: (للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة).

وبناء على ذلك يكون نظام العمل السعودي قد منح المرأة العامل في حال وفاة زوجها عنها إجازة مدة خمسة عشر يوماً كحد أدنى، وهذه المدة كما هو واضح لا تطابق فترة العدة المطلوبة شرعاً من المرأة، الأمر الذي يجدر تداركه، ونعتقد بأن ضرورات مد هذه الإجازة للمرأة العامل تعد

(1) للمزيد من التفصيل انظر: رد المحتار على الدر المختار لابن عابدين، المرجع السابق،

الجزء الخامس، ص 182.

انظر كذلك: د. عبد العزيز عامر، المرجع السابق، ص 362. د. أحمد فراج حسين، المرجع

السابق، ص 217- في الهامش.

ملحبة، حتى ولو تطلب الأمر إعفاء صاحب العمل من نصف أجرها أو حتى أجرها كله خلال مدة الإجازة، فإن تفقد هذه المرأة أجرها أو جزءاً منه خلال مدة الإجازة التي تلزم فيها بيتها، خير من أن تفقد عملها نهائياً في وقت قد تكون فيه حاجتها إلى العمل ماسة أكثر من ذي قبل، الأمر الذي ينطبق بدوره على قوانين العمل العربية الأخرى التي لم تنص على مثل هذه الإجازة.

وما تجدر الإشارة إليه في هذا المقام هو أن المرأة العاملة لا تستحق هذه الإجازة إلا إن كان الزواج صحيحاً، وهذا هو ذات الشرط المطلوب شرعاً لوجوب العدة⁽¹⁾، وبالتالي يكون من حق صاحب العمل التحقق من مدى استحقاق العاملة لهذه الإجازة، وله في سبيل ذلك طلب وثيقتين هما:

أ. عقد الزواج.

ب. شهادة وفاة الزوج.

على أنه يجب مراعاة ظروف المرأة العاملة في مثل هذه الأحوال، فقد يكون من المتعذر تقديم مثل هذه الوثائق لدى طلبها الإجازة، وذلك مراعاة لظروفها النفسية والاجتماعية إضافة إلى أن بعض هذه الوثائق قد يتطلب وقتاً لاستصداره.

وما قيل آنفاً في اشتراط أن يكون عقد زواج المرأة العاملة صحيحاً كشرط لتمتعها بإجازة العدة هو ما يمكن استنباطه من أحكام الشريعة الإسلامية بناء على نص المادة (4) من نظام العمل السعودي والتي تلزم

(1) انظر: د. وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، المرجع السابق، الجزء السابع، ص 633.

بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية⁽¹⁾، الأمر الذي يفضل النص مباشرة على ذلك في القانون، وهو ما ينطبق أيضاً على قانون العمل السوداني وباقي قوانين العمل العربية.

وبناء عليه نقترح تعديل نص المادة (160) نظام العمل السعودي لتصبح على النحو الآتي:

أ. للمرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة أو إلى حين أن تضع مولودها إن كانت حاملاً.

ب. يجوز لصاحب العمل الطلب من المرأة العاملة بعد عودتها من الإجازة تقديم عقد الزواج وشهادة وفاة الزوج).

وأخيراً فإن ما قيل بشأن تبني النص المقترح تعديله في نظام العمل السعودي، يجدر من باب أولى تبنيه من قبل قانون العمل الأردني والعراقي وباقي قوانين العمل التي لم تمنح المرأة العاملة الحق في إجازة العدة.

(1) تنص المادة (4) من نظام العمل السعودي على الآتي: "يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية".

الخاتمة

يجدر بنا في نهاية دراستنا للشريعة الإسلامية بوصفها مصدراً لحقوق المرأة العاملة التعرض إلى أهم النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها.

* النتائج

أولاً. لقد منحت قوانين العمل في الدول العربية المختلفة للمرأة العاملة الحق في فترة أو فترات لإرضاع طفلها، غير أنها لم تحدد المدة الزمنية التي يجوز للمرأة العاملة التمتع بها، في حين ذهبت بعض التشريعات لجعلها سنة، وهو ما يخالف أحكام الشريعة الإسلامية التي جعلت هذه المدة حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة.

ثانياً. منحت بعض قوانين العمل العربية وعلى خلاف أغلبها للمرأة العاملة الحق في إجازة العدة لمن توفي عنها زوجها، ومدة هذه الإجازة أربعة أشهر عشرة أيام أو إلى حين الوضع لمن كانت حاملاً، غير أن جانباً من هذه القوانين جعلت مدة هذه الإجازة قصيرة تقل عن المدة المحددة في الشريعة الإسلامية.

ثالثاً. يشترط لتمتع المرأة العاملة بإجازة العدة أن يكون عقد زواجها صحيحاً، وهو ما لا يشترط لتمتع المرأة العاملة بفترة لإرضاع طفلها، فالرضاعة حق للطفل وهو الذي رتب حق للمرأة العاملة في فترة الرضاعة.

رابعاً. يحسن احتساب مدة الرضاع وهي سنتان ومدة إجازة العدة وفقاً للتقويم المعتمد في الشريعة الإسلامية، أي وفقاً للتقويم القمري، حتى وأن كان التقويم المعمل به في المنشأة هو التقويم الشمسي.

* التوصيات

لقد توصلت الدراسة إلى أهمية إدراج تعديل على نظام العمل السعودي فيما يتعلق بالنصوص الخاصة بفترات الرضاعة وإجازة العدة، إذ اقترحت الدراسة بعض النصوص التي يجدر أيضاً تبنيها في قوانين العمل العربية الأخرى كالقانون الأردني والعراقي، وهذه النص هي:

أولاً. فيما يتعلق بفترات الرضاعة، نقترح تبني النص الآتي: (يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها وخلال أول سنتين من عمره فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر).

ثانياً. فيما يتعلق بإجازة العدة يمكن تبني النص الآتي:

أ. للمرأة العاملة التي يتوفى عنها زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدتها أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة أو إلى حين أن تضع مولودها إن كانت حاملاً.

ب. يجوز لصاحب العمل الطلب من المرأة العاملة بعد عودتها من الإجازة تقديم عقد الزواج وشهادة وفاة الزوج).

قائمة المراجع

1. ابن كثير، عمدة التفاسير، تحقيق: احمد شاکر، الطبعة الثانية، دار الوفاء، المنصورة، 2005.
2. د.احمد فراج حسين، إحكام الأسرة في الإسلام، الدار الجامعية، بيروت، 1998.
3. د.بدران أبو العنين بدران، أحكام الزواج والطلاق في الإسلام، الطبعة الثانية، مطبعة دار التأليف، القاهرة، 1961.
4. حسن بن محمد المحلي الشافعي، الإفصاح عن عقد النكاح على المذاهب الأربعة، تحقيق علي محمد معوض وعادل احمد عبد الجواد، الطبعة الأولى، دار القلم العربي، حلب، 1995.
5. د.عبد العزيز عامر، الأحوال الشخصية في الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984.
6. عبد الله ابن قدامه، المغني، تحقيق د.عبد الله التركي ود.عبد الفتاح الحلو، الطبعة الثالثة، دار علم الكتب، الرياض، 1997.
7. د.عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1997.
8. د.فاروق عبد الله كريم، الوسيط في شرح إحكام قانون الأحوال الشخصية العراقي، منشورات جامعة السليمانية، كردستان، 2004.

9. محمد الأنصاري الرصاع، شرح حدود ابن عرفة، تحقيق: محمد أبو الأجفان والظاهر المعموري، الطبعة الأولى، دار الغرب الإسلامي، بيروت، 1993.
10. محمد أمين ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار شرح تنوير الإبصار، تحقيق: عادل احمد عبد الموجود وعلي محمد معوض، دار عالم الكتب، الرياض، 2003.
11. محمد بن احمد القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق د. عبد الله التركي، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2006.
12. د. محمد بن احمد الصالح، الطفل في الشريعة الإسلامية، مطابع الفرزدق التجارية، الرياض، دون سنة طبع.
13. محمد بن محمد الغزالي، الوسيط في المذهب، تحقيق: محمد تامر، الطبعة الأولى، دار السلام، القاهرة، 1997.
14. محمد بن يوسف الشهير بابي حيان الأندلسي، تفسير البحر المحيط، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، 1993.
15. محمد متولي الصباغ، الإيضاح في أحكام النكاح، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1990.
16. الإمام مسلم بن الحجاج النيسابوري، الجامع الصحيح، القاهرة، بدون سنة طبع.
17. د. مصطفى الرافعي، نظام الأسرة عند المسلمين والمسيحيين، الطبعة الأولى، الشركة العالمية للكتاب، بيروت، 1990.

18. د. مريم احمد الداغستاني، الآثار المترتبة على الطلاق، الطبعة الأولى، شركة الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1994.
19. د. وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، الطبعة الثانية، دار الفكر، دمشق، 1985.

* التشريعات

1. نظام العمل السعودي رقم (219) وتاريخ 22/8/1426هـ.
2. قانون العمل السوداني لسنة 1997.
3. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.
4. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
5. قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980.
6. قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.

الدراسة الثانية

الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف

الدراسة الثانية

الحماية القانونية للمرأة العاملة

في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف

مقدمة

يعد الحق في الحياة وسلامة الجسد إضافة إلى الحق في السمعة من أهم الحقوق اللصيقة بالشخصية للإنسان، أيا كان هذا الإنسان، ذكرا كان أم أنثى، عاملا كان أم غير عامل، غير أن الاعتراف بذلك وإعماله يبدو أكثر أهمية بالنسبة لأشخاص أكثر من غيرهم، ونعني بهم أولئك الذين يكونون عرضة لانتهاك حقوقهم بسبب جنسهم وحاجتهم للعمل، وهو ما قد يظهر جليا بالنسبة للمرأة العاملة في كثير من الحالات.

فقد تتعرض المرأة العاملة لمخاطر الاعتداء على حقوقها اللصيقة بالشخصية لدى ممارستها حقها في العمل أو بسببه، إذ تكون عرضة لصنوف شتى من الاعتداءات والعنف الموجه ضدها، وسواء كان ذلك الاعتداء أو العنف جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، وهو ما قد يؤثر سلباً عليها، فيدفعها إلى اعتزال العمل كليةً أو عدم الاستقرار فيه وتغييره بين فترة وأخرى، أو العيش في حالة من الخوف والشعور بعدم الراحة والقلق بسبب ذلك العمل، الأمر الذي لاحظ جانباً منه المشرع في الدول المختلفة، كما هي الحال في الأردن والعراق، إذ يستطيع الناظر إلى التشريع المتعلق بالعمل فيهما ملاحظة وجود بعض القيود المرتبطة بتشغيل النساء.

ولعل من ابرز هذه القيود تلك التي نبعث من حرص المشرع ومراعاته لطبيعة التكوين الجسماني للمرأة العاملة ودورها الحيوي والرئيسي في بناء الأسرة، لذلك نراه يحظر تشغيل المرأة العاملة في بعض الأوقات وفي العديد من الأعمال، كالأعمال الشاقة والخطرة التي يمكن أن تتعرض فيها لمخاطر الأشعة والأبخرة والمواد الكيميائية والفيزيائية، إذ تكمن العلة من ذلك في محاولة درء بعض صور المخاطر عنها وحمايتها في جانب من جوانب حقوقها اللصيقة بشخصيتها.

غير أن التساؤل الذي يطرح هنا يتعلق بمدى ونطاق الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في مواجهة الاعتداء الموجهة إليها من قبل الآخرين، ولاسيما فيما يسمى بالعنف ضد المرأة العاملة، فهل أفرد المشرع الأردني والعراقي أحكاماً خاصة بحماية المرأة العاملة من الناحية الجسدية أو النفسية أو الجنسية؟ وهل هناك من وسائل تمتلكها المرأة العاملة في مواجهة العنف والاعتداءات الشخصية، سواء في الفترة السابقة على وقوع الاعتداء عليها أو في الفترة اللاحقة على وقوع الاعتداء عليها؟ وهل توفر القيود التشريعية الخاصة بتشغيل النساء نوعاً من الحماية للمرأة في مواجهة العنف والاعتداءات؟

هذا ما سنتولى الإجابة عنه من خلال التعرض للقيود الواردة على تشغيل النساء، ومن خلال التعرف على الآثار المترتبة على وقوع الاعتداء على المرأة العاملة وما عساها هي أو الجهات المعنية فعله في مواجهة مرتكب الاعتداء أو العنف ضد المرأة، ولكن بعد التطرق لبيان مفهوم الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة.

وبناء عليه، فإن دراستنا لأوجه الحماية القانونية للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداءات الشخصية والعنف ستكون من خلال التقسيم الآتي:

المطلب التمهيدي: مفهوم الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة.

المطلب الأول: حظر تشغيل المرأة العاملة في بعض الأعمال والأوقات.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على القيام بالاعتداء على المرأة العاملة.

المطلب التمهيدي

مفهوم الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة

يثار التساؤل عند التعرض لمفهوم العنف الموجه للمرأة العاملة عن معنى هذا المصطلح، وعن الفارق بينه وبين مصطلح الاعتداء الذي استخدمه قانون العمل، إضافة إلى صور أو أشكال الاعتداء أو العنف الذي يمكن ممارستها في هذا المجال.

أولاً. تعريف الاعتداء والعنف

الاعتداء لغة: الظلم وتجاوز الحد والقدر والحق⁽¹⁾.

ويمكن تعريف الاعتداء اصطلاحاً⁽²⁾ في نطاق هذه الدراسة بأنه: كل فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة. والعنف لغة: ضد الرفق⁽³⁾.

أما اصطلاحاً فقد أورد جانب من الفقه القانوني تعريفات عدة للعنف بصفة عامة.

(1) ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، الإسكندرية، دون سنة طبع، ص2846.

(2) عرف البعض الاعتداء من الوجه القانونية بأنه: "القيام بعمل ضد شخص أو مال يكون جريمة بمقتضى القانون". د. عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1998، ص50.

(3) محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000 ص251.

فقد عرفه البعض بأنه: "استعمال الضغط أو القوة على شخص بشكل يؤثر على إرادته في إجراء تصرف قانوني معين"⁽¹⁾.

غير أن التعريف السابق يرتبط بغاية الإكراه على إبرام التصرفات القانوني (العقود والتصرفات الانفرادية)، وهو ما ليس وحده المقصود هنا، فالعنف يشتمل على مدلول أكبر واسع من ذلك بكثير.

كما عرفه البعض الآخر بأنه: "كل وسيلة قسرية تقع على الأشخاص لتعطيل المقاومة أو إعدامها عندهم"⁽²⁾.

ولا نعتقد بتأييد التعريف الأخير أيضاً، فالهدف من ممارسة العنف لا يرتبط دائماً بتعطيل المقاومة أو إعدامها لدى من يقع عليه العنف، إذ قد يوجد أهداف أخرى من وراء ارتكاب العنف.

كما تطرقت اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة إلى تعريف العنف، إذ نصت على أنه: "يقصد بالعنف ضد النساء أي فعل عنيف قائم على أساس الجنس ينجم عنه أو يحتمل أن ينجم عنه أذى أو معاناة جسمية أو نفسية للمرأة، بما في ذلك التهديد باقتراف مثل هذا الفعل أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء وقع ذلك في الحياة العامة أو الخاصة"⁽³⁾.

(1) د. عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص 305.

(2) د. محمود أبو زيد، المعجم في علم الإجرام والاجتماع القانوني، دار الكتاب، القاهرة، دون

سنة نشر، ص 503.

(3) انظر المادة (2) من الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة.

وعلى الرغم من سعة نطاق التعريف الأخير وشموله لحالات وممارسات كثيرة، غير انه عرض لأمثلة للعنف وتطرق لمجال وقوعه، وهو ما لا نعتقد بضرورة إيرادها في التعريف.

وعلى أية حال، فالتعريفات السابقة جميعها تعريفات عامة للعنف، لم يخصص أي منها لتعريف العنف ضد المرأة العاملة تحديداً، وإن كان بعضها ينطبق في مدلوله ومراده على العنف ضد المرأة.

وبناء عليه نستطيع تعريف العنف الموجه إلى المرأة العاملة تحديداً على النحو الآتي: كل فعل غير مشروع يتسم بالشدة والقسوة يرتكب في مواجهة المرأة العاملة.

ثانياً. العلاقة بين مصطلح "الاعتداء" ومصطلح "العنف"

لا يستعمل المشرع في قانون العمل مصطلح "العنف"، بل يذهب إلى استخدام مصطلح آخر هو مصطلح "الاعتداء"، إذ يثار التساؤل هنا عن الفارق بين هذين المصطلحين؟

نعتقد بأن مصطلح "الاعتداء" أوسع دلالة وشمولا من مصطلح "العنف"، فعلى الرغم من أن مصطلح الاعتداء يعبر -أيضا- عن الأفعال غير المشروعة المرتكبة في مواجهة الآخرين، ولكن نطاقه أوسع من نطاق مصطلح العنف، ذلك أن استخدام مصطلح "العنف" لا يقتصر إلا بالحالات التي تكون فيها الأفعال الموجهة ضد العامل مقترنة بنوع من الشدة أو

القسوة أو الاستخدام المفرط للقوة⁽¹⁾، أما باقي الحالات التي لا تتسم فيها الأفعال بمثل هذا الوصف فتسمى اعتداء، وسواء تعلق الأمر بالجوانب الجسدية أو المعنوية أو الجنسية، ومن قبيل ذلك القيام بالضرب البسيط أو إلحاق الأذى اليسير بالعامل، إذ لا يمكن اعتبار مثل هذه الأفعال من قبيل العنف.

نستنتج مما سبق بأن مصطلحي "العنف" و"الاعتداء" وإن كانا يتعلقان بالأفعال الموجهة للعامل في شخصه، غير أنهما يختلفان من حيث طبيعتهما أو درجة شدتهما وجسامتهما، فوصف العنف لا يكون إلا في حالات الاعتداء المقترن بالشدة والقسوة، وعلى خلاف "الاعتداء"، إذ يصدق في هذه الحالة وغيرها، فكل عنف يعد اعتداء، ولا عكس، فليس كل اعتداء يعد عنفاً، وبعبارة أخرى فإن "العنف" يعد احد أشكال "الاعتداء"⁽²⁾.

(1) ثمة تشريعات تفرق بين مصطلح "الاعتداء" و"العنف" باعتبار أن العنف وصف قد يلحق الاعتداء في بعض الحالات، ومن قبيل ذلك ما جاء في المادة (81) من نظام العمل السعودي لسنة 1426، إذ جاء فيها: "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها... إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مذل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته...".

(2) يستخدم المشرع مصطلح "الاعتداء" للدلالة على الحالات التي يلحق فيها الأذى بالعامل أو صاحب العمل في شخصه، مع أنه قد يتصور -أيضاً- استخدام مصطلح الاعتداء في الحالات التي يتم فيها المساس بحقوق العامل الأخرى، لذلك فقد يكون في وصف هذا الاعتداء بالشخصي واستخدام مصطلح "الاعتداءات الشخصية" ما يصرف الذهن عن المعاني الأخرى المختلفة لمصطلح "الاعتداء"، وهو ما ظهر أثره في عنوان هذه الدراسة.

ثالثاً. صور الاعتداءات والعنف الموجه ضد المرأة العاملة

تكون المرأة العاملة لدى قيامها بالعمل أو بمناسبة ذلك عرضة لأوجه متعددة من الاعتداءات والعنف⁽¹⁾، وبما يمكن إجمالها على النحو الآتي:

1. الاعتداء الجسدي: ويقصد به أي فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بجسم المرأة العاملة. كالقيام بضربها أو جرحها أو صفعها أو ركلها... وبغض النظر عما قد يفضي إليه هذا الفعل، إذ قد تقتصر آثاره على بعض الآلام والمعاناة لفترة مؤقتة وجيزة أو ممتدة، كما قد يفضي مثل هذا الفعل إلى إحداث عاهة دائمة لدى المرأة العاملة.

كما يستوي في ذلك ارتكاب الفعل مباشرة من قبل الفاعل أو استعانته بأدوات أو أشياء تفضي إلى إلحاق الأذى.

2. الاعتداء النفسي: ويقصد به أي فعل غير مشروع يؤدي إلى إلحاق الأذى بالمرأة العاملة من الناحية المعنوية. وهو بالتالي قد يمس المرأة العاملة في شعورها أو كرامتها أو شرفها أو سمعتها، ومن قبيل ذلك القيام بإهانته وشتمه وذهمه وتحقيرها وكل ما من شأنه أن يفضي إلى نبذها وعزلها أو التشهير بها، أو القيام بمراقبتها وخرق خصوصيتها وإسرارها...

(1) أنظر المادة (2) من الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، إذ تشير إلى جانب من صور وإشكال العنف الذي يمكن أن يقع للمرأة بوجه عام وبضمنها صور وأشكال العنف التي قد تقع في أماكن العمل.

3. الاعتداء الجنسي: ونعني به أي فعل يؤدي إلى إلحاق الأذى

بالمرأة العاملة من الناحية الجنسية. ومن قبيل ذلك القيام باغتصاب المرأة العاملة أو ارتكاب الأفعال التي تؤدي إلى هتك العرض، أو استغلالها في إغراض الدعارة والبغاء.

ويستوي في الاعتداء الجنسي الموجه للمرأة العاملة أن يكون مرتكبه رجل أو امرأة، كما يستوي فيه أن تكون العاملة متزوجة أو غير متزوجة.

ويلاحظ هنا أن ارتكاب الاعتداء ضد العاملة قد يؤدي إلى إلحاق إضرار مادية إضافية إلى الإضرار المعنوية.

وما يجدر ذكر هنا أن مصطلح "الاعتداء الجنسي" لا يشمل جميع حالات الاتصال الجنسي غير المشروع، فقد لا يطل الحالات التي تقتصر بموافقة ورضاء المرأة العاملة، كما أنه قد لا يطل الحالات التي يتم فيها الاستفادة من الجسد لإغراض جنسية، الأمر الذي أدرك مثله المشرع في بعض الدول، إذ أشار إلى حظر تشغيل النساء في بعض الأعمال التي تتضمن مضاراً أخلاقية⁽¹⁾.

(1) تنص المادة (90) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 على الآتي: "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها".

ومما نص عليه القانون المصري هو ما تبني مثله قرار وزير العمل الأردني بشأن عمل الأحداث، إذ أشار إلى الأعمال ذات المخاطر الأخلاقية والتي يحظر على الأحداث العمل بها. انظر القرار الخاص بالأعمال الخطرة والمرهقة والمضرة بصحة الأحداث لسنة

وما قيل بشأن الاعتداء ينطبق في جانب منه بشأن العنف، فقد يكون العنف أيضا عنفا جسديا أو نفسيا أو جنسيا، إذ يبقى ذلك منوطا بدرجة وجسامة الأفعال التي تشكل الاعتداء، ويجب دائما لكي تعتبر أفعال الاعتداء عنفا أن تتسم بالشدة والقسوة كما أسلفنا.

المطلب الأول

حظر تشغيل المرأة العاملة في بعض الأعمال والأوقات

لم يفرد المشرع أحكاماً خاصة بحماية المرأة العاملة في أوجه الاعتداءات أو العنف بصورة مباشرة، وبرز ما يمكن ملاحظته في هذا الصدد هو بعض النصوص التي تتضمن تحقيق أهداف عدة⁽¹⁾، قد يفضي إعمال بعضها إلى حماية المرأة العاملة من بعض أوجه الاعتداء أو العنف، ومن قبيل ذلك ما ورد في القيود الخاصة بتشغيل النساء، ونقصد تحديداً القيود المتعلقة بإمكانية حظر العمل على المرأة في أوقات محددة وحظر بعض الأعمال عليها، فقد تكون المرأة العاملة عرضة للاعتداء أو

⁽¹⁾ تهدف بعض النصوص الواردة في قانون العمل وما يصدر بناء عليه من أنظمة وتعليمات ولوائح حماية المرأة العاملة من بعض المخاطر، ولاسيما المخاطر الجسدية الناجمة عن العمل في أعمال شاقة أو ضارة بالصحة وهو ما صرح بمثله المشرع العراقي في المادة (81) من قانون العمل، وهو ما يستفاد أيضاً من قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010.

الأمر الذي ينطبق على كثير من قوانين العمل العربية، انظر على سبيل المثال: المادة (104) من نظام العمل السعودي. المادة (19) من قانون العمل السوداني لسنة 1997.

المادة (89) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

كما أن الحماية قد لا تكون قاصرة على المرأة العاملة فقط، بل أنها قد تطال آخرين، ونقصد من ذلك حملها إن كانت حاملاً، والطفل الذي ترضعه إن كانت مرضعاً، إذ تحظر المادة (3) من قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء تشغيل الحوامل والمرضعات في الأعمال التي تتضمن مخاطر ذات مصادر مختلفة كالمخاطر الكيميائية والفيزيائية.

العنف على نحو اكبر في بعض الأعمال وبعض الأوقات، فما هي هذه الأعمال والأوقات؟

تنص المادة (69) من قانون العمل الأردني: (تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة:

أ. الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

ب. الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها).

الأمر الذي جاء بمثله المشرع العراقي أيضاً، إذ نصت المادة (81) من قانون العمل العراقي على ما يأتي: (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بالصحة...)، في حين نصت المادة (83/أولاً) على الآتي: (لا يجوز تشغيل النساء بعمل ليلي...⁽¹⁾).

(1) يشير المشرع العراقي إلى عدة استثناءات على العمل الليلي بالنسبة للمرأة العاملة، فقد

نصت المادة (83) من قانون العمل العراقي على الآتي:

"أولاً. لا يجوز تشغيل النساء بعمل ليلي، إلا إذا كان العمل متعلقاً بمواد أولية أو إنتاج يكون

عرضه للتلف السريع وكان استمرار العمل في الليل ضرورياً للمحافظة عليها.

ثانياً. يجب منح النساء العاملات فترة راحة يومية لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية،

يكون من بينها بالضرورة ما لا يقل عن سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة بين الساعة

التاسعة ليلاً والسابعة السادسة صباحاً.

ثالثاً. لا يسري حكم البند (أولاً) من هذه المادة على الفئات الآتية:

أ. العاملات في أعمال إدارية.

ب. العاملات في الخدمات الصحية أو الترفيهية.

ج. العاملات في خدمات النقل والاتصالات."

تتيح النصوص السابقة حظر العمل في بعض الأعمال على المرأة العاملة، الأمر الذي ينطبق أيضاً على حظر العمل في بعض الأوقات، وتحديدًا تلك التي تكون أثناء الليل "العمل الليلي"، إذ يقصد بالعمل الليلي هنا العمل في الفترة الواقعة ما بين الساعة العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً⁽¹⁾.

فحظر العمل في مثل هذه الأعمال والأوقات قد يتضمن بدوره وقاية للمرأة من التواجد في بعض الظروف والمواضع التي قد تكون فيها عرضة للاعتداء والعنف من قبل الغير، وهو ما قد يقلل من احتمالات تعرضها لذلك، ليس هي فقط، بل وحملها أيضاً إن كانت حاملاً، وبغض النظر عن شكل هذا الاعتداء أو العنف الذي قد يقع عليها، أي سواء أكان جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، وبغض النظر أيضاً عن الشخص الذي قد يكون مصدراً للاعتداء أو العنف، أي سواء أكان صاحب العمل نفسه أو أحد المديرين أو رؤساء العمل أو العمال أو حتى من الغير الذين قد يكون لهم علاقة بالمنشأة كالزبائن أو العملاء.

إذن، يفترض صدور قرار من وزير العمل بحظر بعض الأعمال الضارة والخطرة على المرأة العاملة، وهو بالفعل ما حصل، إذ صدر

(1) انظر قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010.

أما المشرع العراقي فقد حدد هذه العمل الليلي بالفترة الواقعة بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة السادسة صباحاً. انظر: المادة (87) من قانون العمل.

وبالمقارنة بين عدد ساعات حظر تشغيل النساء نجد أن المدة التي جاء بها قانون العمل العراقي أطول، إذ تبلغ إحدى عشرة ساعة، في حين أنها حددت بموجب قرار وزير العمل الأردني بعشرة ساعات.

قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010، ولكن التساؤل الذي قد يثار هنا يتعلق بمدى الحماية التي وفرها هذا القرار للمرأة العاملة في مواجهة الاعتداء أو العنف الذي قد يقع عليها؟

لقد أشارت المادة الرابعة من القرار المذكور إلى عدد من الأوقات التي يحظر خلالها تشغيل النساء في بعض الأعمال وضمن شروط محددة، إذ نصت المادة المذكورة على ما يأتي: (لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً إلا في الأعمال التالية وبعد موافقتها:

1. العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما ومراكز التسوق التجارية (المولات).
2. العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية.
3. العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات والصيدليات.
4. العمل في نقل الأشخاص والبضائع...
5. العمل في مجال قطاع تكنولوجيا المعلومات...
6. القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية...
7. القيام بأي عمل من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع...
8. العمل في مؤسسات تقدم خدمات في المناسبات الاجتماعية).

كما ذهب المشرع العراقي إلى حظر العمل الليلي، وعلى أن تستثنى من ذلك الفئات الآتية:

أ.العاملات في أعمال إدارية.

ب.العاملات في الخدمات الصحية أو الترفيهية.

ج.العاملات في خدمات النقل والاتصالات).

يتضح من خلال النصين السابقين أن الأصل هو حظر العمل الليلي على المرأة، على أن يستثنى من ذلك الحالات التي توافق فيها المرأة على العمل الليلي في بعض الأعمال التي تم تعدادها بحسب ما نص قرار وزير العمل الأردني، وهو ما نص على مثله المشرع العراقي، إذ نص وبعبارات اقرب للعمومية على استثناء بعض الفئات من العاملات في قطاعات وأعمال مختلفة من الحظر المتعلقة بالعمل الليلي⁽¹⁾.

ونعتقد بأنه كان من الأولى عدم التوسع في الحالات الاستثنائية، بل كان من الأولى أن يتم حظر بعض الأعمال على المرأة العاملة وبصورة نهائيا أو حال توافر شروط محددة تكفل عدم تعرضها للاعتداء أو العنف بشتى صوره، ومن قبيل الأعمال التي كان يجدر حظرها نهائيا:

أ.الأعمال التي تتضمن الاستفادة من الجسد لأغراض جنسية.

(1) ما قيل بشأن حظر العمل الليلي في القانون الأردني والعراقي ينطبق أيضا في قوانين العمل العربية الأخرى، انظر: المادة (105) من نظام العمل السعودي. المادة (20) من قانون العمل السوداني. المادة (89) من قانون العمل المصري.

ب. الأعمال التي تتضمن بيع أو تقديم الخمر (1).

الأمر الذي ينطبق كذلك على الأعمال التي تتضمن حماية الأنفس والممتلكات (2)، إذ كان من الأولى عدم السماح بها للمرأة العاملة إلا في حدود ضيقة وبعد الحصول على موافقة وزارة العمل، ذلك أن الأخطار الناجمة عن مثل هذا الأعمال قد تلحق أضرارا كبيرة بالمرأة العاملة بحكم تكوينها الجسماني، إضافة إلى أن تلك الأضرار قد تطال حملها إن كانت حامل (3)، خصوصا وأن المادة الثالثة من قرار وزير العمل الأردني المذكور لا تشير إلى حظر هذه الأعمال على العاملات الحوامل.

ومع ذلك نعتقد بأنه كان من الأجدر بالمشرع الأردني والعراقي أيضا الإشارة إلى المبدأ العام المتعلق بحظر بعض الأعمال على النساء مباشرة في قانون العمل، ولاسيما ما تعلق منها بالأعمال ذات المخاطر

(1) لقد تم حظر الأعمال المذكورة بالمتن بموجب قانون العمل على شريحة أخرى من العمال وهم "الأحداث"، إذ تم تحديد بعض الأعمال التي يحظر على الأحداث العمل بها في قرار صادر عن وزير العمل. انظر: قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال الخطرة والمرهقة والمضرة بصحة الأحداث لسنة 2011.

(2) المرجع السابق.

(3) تنبئ المشرع العراقي إلى مسألة حماية المرأة العاملة أثناء فترات الحمل والولادة في بعض الحالات، حيث حظر تشغيلها بأعمال إضافية إن كانت تفضي إلى إلحاق الضرر بها أو بحملها، فقد نصت المادة (82) من قانون العمل على الآتي: "لا يجوز تشغيل النساء الحوامل بإعمال إضافية يمكن أن تؤدي إلى الإضرار بصحة المرأة أو حملها". كما حظر عليها مزاوله الأعمال الضارة أثناء الإجازة الخاصة بالحمل والولادة، حيث نصت المادة (85) من قانون العمل على ما يأتي: "لا يجوز لمن كانت مجازة بإجازة الحمل والولادة أن تمارس عملا مأجورا أو أي عمل يعرض حالتها الصحية للضرر".

المتعلقة بالاتصال الجنسي غير المشروع أو ما يدخل ضمن الأعمال
الضارة من الناحية الأخلاقية.

إذ لا تكمن العلة من حظر مثل هذه الأعمال بمراعاة الأخلاق⁽¹⁾
والعادات والتقاليد والشريعة الإسلامية بوصفها ركيزة من ركائز المجتمع
أو مصدراً من مصادر القانون⁽²⁾ فقط، بل ولأن هذه الأعمال عادة من
تجعل المرأة العاملة عرضة للاعتداء والعنف الجسدي أو النفسي أو
الجنسي.

وبناء عليه نقترح إضافة حكم يقضي بحظر تشغيل النساء في
الأعمال الضارة بهن جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً، وعلى أن يتم تحديد هذه
الإعمال بموجب قرار من وزير العمل، أما الموضع الذي يمكن إضافة
هذا الحكم إليه فهو نص المادة (69/أ) من قانون العمل الأردني، إذ يمكن
تعديله بحث يصبح على النحو الآتي: (الصناعات والإعمال الشاقة
والضارة بالنساء جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً والتي يحظر تشغيلهن بها).

(1) نصت بعض القوانين على حظر الأعمال الضارة بالمرأة من الناحية الأخلاقية مباشرة،
ومن قبيل ذلك ما جاء في المادة (90) من قانون العمل المصري، إذ نصت على الآتي:
"يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال
الشاقة وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها". انظر كذلك المادة (89) من
القانون ذاته.

(2) انظر: د. محمد علي الشرفي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني، المجلة
العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 23، العدد
46، 2008، ص 296.

أما قانون العمل العراقي فنقترح تعديل نص المادة (81) منه لتصبح
كالآتي: (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بهن جسدياً
أو نفسياً أو أخلاقياً...).

المطلب الثاني

الآثار المترتبة على القيام بالاعتداء على المرأة العاملة

تطرق المشرع لحماية العامل من أشكال الاعتداء والعنف التي قد يتعرض لها، وسواء أكان ذلك العامل رجلاً أم امرأة، إذ أجاز المشرع للعامل فسخ عقد العمل بمجرد ارتكاب صاحب العمل أو من ينوب عنه أي فعل يشكل مساساً بالعامل من الناحية الجسدية أو النفسية أو الجنسية⁽¹⁾،

(1) لا تقتصر الحماية القانونية من الاعتداء أو العنف في قانون العمل على الحالات التي يكون فيها العنف الجسدي أو النفسي أو الجنسي موجهاً للعامل، بل إن المشرع نفسه أتاح لصاحب العمل -رجلاً كان أو امرأة- باتخاذ قرار بفصل العامل إن هو ارتكب فعل يعد من قبيل الاعتداء أو العنف في الحالات الآتية:

أولاً. قيام العامل بارتكاب عمل مخل بالآداب العامة في مكان العمل: وسواء أكان ذلك العمل المخل بالآداب العامة موجه إلى أحد رؤسائه أو أي من زملائه أو أي شخص آخر، فالهم هو ارتكاب ذلك الفعل، وأن يكون في مكان العمل لا خارجة. انظر المادة (28/ح) من قانون العمل.

ثانياً. اعتداء العامل على غيره من الأشخاص: فقد أجاز المشرع لصاحب العمل فسخ العقد وفصل العامل إذا ما قام الأخير بالاعتداء على غيره، إذ يجوز فصل العامل إذا ارتكب ما من شأنه المساس والإخلال بهيبة صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه. انظر المادة (28/ط) من قانون العمل. الأمر الذي طبقته محكمة التمييز في قضائها، تمييز حقوق (2001/707 - هيئة عامة)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن، السنة الخمسون، عمان، 2002، ص 1485.

وعلى نحو مشابه فإن الاعتداء على أحد الزملاء أو العملاء أو موظفي الدولة أو غيرهم من الأشخاص يجيز لصاحب العمل فصل العامل، لأن ذلك يخل بحسن سير العمل، ويستوي في هذا الاعتداء أن يكون بالضرب أو بالتفوه بألفاظ نابية أو حتى بالتشهير والتهديد، أي سواء أكان الاعتداء مادياً أم معنوياً. انظر المادة (28/ط) من قانون العمل.

فقد جاء في المادة (29/أ) من قانون العمل الأردني ما نصه: (يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية: 1... 6. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول).

ويتضح من النص السابق أيضاً أن للعامل ترك العمل بمجرد الاعتداء عليه، وسواء أكان ذلك أثناء العمل وفي مكانه، أم بسببه، أي حتى وإن كان خارج مكان العمل وفي غير أوقاته، وبصرف النظر كذلك عن درجة أو شدة الاعتداء، فلا فرق بين الاعتداء فيما لو كان يسيراً أو على درجة من الجسامة والعنف، فالمركز الذي يتمتع به صاحب العمل لا يتيح له بأي حال الاعتداء على العامل ولأي سبب كان، فلا يجوز لصاحب العمل ضرب العامل أو سبّه حتى وإن ارتكب العامل خطأ ما، وإلا فإن

كما ويستوي في هذا الاعتداء أن يكون أثناء العمل أو بسببه حتى وإن كان خارج مكان العمل.

وما نص عليه المشرع الأردني جاء بمثله المشرع العراقي، فقد جاء في المادة (127) من قانون العمل ما نصه: "لا يجوز فرض عقوبة الفصل إلا في الحالات الآتية: أولاً... خامساً. إذا أتى العامل أكثر من مرة سلوكاً لا يأتلف وشرف العمل. سادساً. إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو ممثله، أو احد رؤسائه في العمل أثناء العمل أو خارجه، شرط أن يبلغ صاحب العمل مكتب العمل في المحافظة خلال 24 ساعة من وقوع الحادث. سابعاً. إذا ارتكب العامل، إنشاء العمل جنائية أو جنحة بحق احد زملائه في العمل، وحكم عليه من أجلها بموجب قرار قضائي بات".

للعامل الحق في الفسخ وبغض النظر عن درجة الاعتداء أو شدته، فلا يشترط في ذلك الاعتداء أن يكون على درجة من الجسامة.

كما يستوي في الاعتداءات الواقعة على العامل أن تكون بالضرب أو التحقير أو بالاعتداء الجنسي كالإغتصاب أو هتك العرض أو غيره، إذ تندرج هذه الاعتداءات ضمن صور الاعتداءات والعنف الثلاث السابق ذكرها، فالضرب يعد من صور الاعتداء أو العنف الجسدي، والتحقير هو صورة من صور الاعتداء أو العنف النفسي، إضافة إلى الاعتداء أو العنف الجنسي. ولكن اقتصار النص على ذكر (الضرب) و(التحقير) و(الاعتداء الجنسي المعاقب عليه) يثير تساؤلاً عن مدى شموله لصور وإشكال الاعتداء والعنف الجسدي والنفسي والجنسي الأخرى، فهل يشمل النص حالات جرح العامل أو التشهير به مثلاً؟

لم يتطرق النص لمثل هذه الحالات، مع أن العلة التي جاء من أجلها النص متوافرة في هذه الحالات أيضاً، وقد كان من الأولى بالمشروع جعل النص أكثر عمومية، كالنص على حظر الاعتداء الجسدي والنفسي والجنسي ودون التطرق لحالات محددة من صور الاعتداء الجسدي أو النفسي، وهو ما يشير بدوره إلى أهمية إعادة النظر في هذا النص وتعديله.

ومن جانب آخر فإن الحالة التي أشار إليها المشرع الأردني لا تسعف العامل في ترك العمل إذا كان الاعتداء بالضرب أو التحقير أو غيره موجهاً إلى ذوي العامل كزوجه مثلاً، وبالرغم من خطورة مثل هذا الاعتداء وما قد يخلفه من الناحية المعنوية، إذ لا يبقى للعامل والخالة هذه

سوى تحريك الدعوى الجنائية ضد صاحب العمل إذا ما كان فعله يشكل جريمة يعاقب عنها القانون، فضلاً عن المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن ذلك للعامل⁽¹⁾.

الأمر الذي يطرح مجدداً أهمية تعديل المادة (7/1/29) المشار إليها لتشمل بحكمها نوي العامل أيضاً.

غير أن المشرع الأردني لم يكتف بمنح العامل الحق في ترك العمل، بل أتاح للجهات المعنية اتخاذ إجراءات محددة بحق صاحب العمل الذي يثبت اعتدائه على عماله أكثر من مرة، فقد نصت الفقرة (ب) من المادة ذاتها على الآتي: (إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثلته بالضرب أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول).

وما جاء به المشرع الأردني نص على مثله المشرع العراقي، إذ سمح للعامل إنهاء عقد العمل في حال وقع اعتداءات محددة بحقه، فقد جاء في المادة (37) من قانون العمل العراقي ما نصه: (للعامل إنهاء العقد دون إنذار صاحب العمل في إحدى الحالتين الآتيتين: أولاً... ثانياً. إذا ارتكب صاحب العمل جنحة أو جناية ضد العامل أو احد أفراد أسرته أثناء العمل أو خارجه).

(1) انظر: د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار

وبالمقارنة بين موقف المشرع الأردني والعراقي نجد أنه يسجل للمشرع العراقي شموله بالحماية أفراد أسرة العامل، في حين أنه يؤخذ عليه اشتراطه للسماح للعامل بترك العمل شرطين: أولهما: أن يكون الاعتداء صادرا عن صاحب العمل نفسه دون من يمثله، مع أن الاعتداء قد يقع ممن يمثلونه من الأشخاص كأولئك الذين ينيبهم صاحب العمل عنه ويضع في أيديهم الكثير من صلاحياته وسلطاته، وثانيهما: أن يكون الاعتداء الواقع من صاحب العمل بشكل جنحة أو جناية، وهو ما قد يتعذر أو يصعب تحقيقه أو إثباته في كثير من الأحيان، لا بل أن بقاء العامل في العمل بالرغم من وقوع ذلك الاعتداء عليه قد يغري صاحب العمل بارتكاب اعتداء آخر في مواجهة العامل، الأمر الذي نعتقد بضرورة تلافيه.

ومن جانب آخر فعلى خلاف المشرع الأردني نلاحظ أن المشرع العراقي لم يمنح الجهات الإدارية المختصة الحق باتخاذ أي إجراء في مواجهة صاحب العمل الذي يثبت ارتكابه أكثر من اعتداء بحق العاملين لديه، وهو ما يجدر تبنيه من قبل المشرع العراقي بالسماح لتلك الجهات أو لوزير العمل بإصدار قرار بإغلاق تلك المنشأة التابعة لصاحب العمل، ولاسيما إذا ما كان ذلك الاعتداء يتسم بالعنف، وهو ما عساه يكون رادعا له في ارتكاب أو تكرار مثل هذه الاعتداءات بحق عماله.

نخلص من ذلك إلى أن كل من المشرع الأردني والعراقي لم يفرد نصوصا خاصة أو مباشرة في قانون العمل بخصوص حماية المرأة العاملة من الاعتداءات الشخصية أو العنف، غير أن الأحكام الموجودة في كلا القانونين وأن كانت غير خاصة بحماية المرأة العاملة، إلا أنها تسعفها

شأنها في ذلك شأن أي عامل آخر⁽¹⁾، لا بل أنها قد تكون من أكثر العمال استفادة من هذه الأحكام، خصوصا وأنها بسبب طبيعة تكوينها الجسماني- الأكثر عرضة للاعتداء، إذ تتيح لها الأحكام السابقة حماية نفسها في أوجه الاعتداء والعنف الذي قد يرتكب في مواجهتها، وسواء أكانت ذلك الاعتداء أو العنف جسديا أم نفسيا أم جنسيا، الأمر الذي يفضلته مد وتوسيع أوجه الحماية بثنائي أوجه النقد السابق ذكرها بصدد موقف كلا القانونين، لذا نقترح على المشرع الأردني والعراقي تبني النص الآتي:

(1) تقضي بعض قوانين العمل العربية بمنح العامل ذكرا كان أو أنثى الحق في ترك العمل في حال وقوع اعتداء عليه وعلى نحو ما هي عليه الحال في القانون الأردني والعراقي، غير أنها تختلف في وصف الاعتداء الذي يتيح ذلك، ففي حين يشترط نظام العمل السعودي مثلا- أن يتسم الاعتداء بالعنف أو القسوة والجور أو الإهانة، نرى المشرع السوداني مثلا- يشترط فيه أن يكون ذلك الاعتداء معاقبا عليه قانونا، فقد نصت المادة (81) من نظام العمل السعودي على الآتي: "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية... 4. إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف أو سلوك مذل بالأدب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته. 5. إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة...". فيما تنص المادة (20) من قانون العمل السوداني على ما يأتي: "يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل في الحالات الآتية... ج. قيام صاحب العمل أو من ينوب عنه بالاعتداء على العامل اعتداء يعاقب عليه القانون".

وعلى خلاف ما سبق لم يقيّد المشرع المصري الاعتداء بوصف خاص لكي يتاح للعامل إنهاء العقد، إذ نصت المادة (121) من قانون العمل المصري على أنه: "للعامل إنهاء العقد... إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العامل أو ممن يمثله، ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع".

أ. يجوز للعامل ترك العمل في حال ارتكاب صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل أو ذويه.

ب. إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله على احد العمال المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة).

ويشار أيضا إلى أن إعطاء المرأة العاملة الحق في ترك العمل أو إعطاء الوزير الحق في إغلاق المنشأة لا يخل بإمكانية إيقاع العقوبات الجنائية على صاحب العمل إذا ما كان فعله يشكل جريمة، خصوصا وأن المشرع في قانون العقوبات كان قد عرض لحالات الاعتداء الجنسي على العامل وخصص لها عقوبات مشددة⁽¹⁾.

(1) لقد لاحظ المشرع خطورة استغلال صاحب العمل لما له من سلطة على العامل وما قد يؤدي إليه ذلك من اعتداءات على العامل، إذ شدد من عقوبة بعض الجرائم لهذا السبب كما في الجرائم التي تمس الأسرة والاغتصاب، إذ تنص المادة (285/ب) من قانون العقوبات الأردني رقم (33) لسنة 2002 على ما يأتي: "السفاح بين شخص وشخص آخر خاضع لسلطته الشرعية أو القانونية أو الفعلية يعاقب مرتكبه بالأشغال الشاقة المؤقتة لمدة لا تقل عن خمس سنوات". كما نصت المادة (295) من القانون نفسه على الآتي: "1. من واقع أنثى أكملت الخامسة عشرة ولم تكمل الثامنة عشرة من عمرها وكان الجاني أحد أصولها سواء كان شرعياً أو غير شرعي أو واقعها أحد محارمها أو من كان موكلاً بتربيتها أو رعايتها أو له سلطة شرعية أو قانونية عليها عوقب بالأشغال الشاقة المؤقتة مدة لا تقل عن عشر سنوات. 2. ويقضى بالعقوبة نفسها إذا كان الفاعل رجل دين أو مدير مكتب استخدام أو عاملاً فيه فارتكب الفعل مسيئاً استعمال السلطة أو التسهيلات التي يستمدّها من هذه السلطة".

ومع ذلك، نعتقد بضرورة إفراة عقوبة خاصة بحق من يرتكب اعتداء في مواجهة المرأة العاملة، ولاسيما إن كان مرتكبه هو صاحب العمل وكان ذلك الفعل يشكل عنفا، فإذا كان المبدأ بحسب الأصل يقضي بالمساواة بين الرجل والمرأة وعدم التمييز بينهما في المسائل المتعلقة بالعمل، فإن هذا الأصل قد يوجد ما يبرر ويستدعي الخروج عليه، فالاعتداء أو العنف قد يكون له آثار بالغة وخطيرة على المرأة العاملة ومستقبلها وأسرتها وعلى نحو مختلف عن تلك الآثار التي يخلفها الاعتداء أو العنف في مواجهة العامل الرجل، ولنا هنا أن تصور الكثير من الحالات، ولاسيما منها ما يكون فيها الضرر متعديا إلى غير المرأة، كما لو أدى العنف إلى إجهاض حملها، أو الحيلولة دون إرضاعها لطفلها، الأمر الذي ينطبق على حالات الاعتداء أو العنف الجنسي، إذ قد يؤثر ذلك على سمعتها أو على وضعها الأسري إن كانت متزوجة، أو على فرصها في الزواج إن كانت غير متزوجة، لذلك كله نقترح تخصيص العقوبة التالية في كل من قانون العمل الأردني والعراقي، على أن يترك أمر تقريرها وتقديرها للمحكمة وفقا لقناعتها: (يكون للمحكمة معاقبة صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن كل حالة اعتداء جسدي أو نفسي أو جنسي يقع ضد المرأة العاملة بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد عن

الأمر الذي نص على مثله المشرع العراقي، إذ جاء في المادة (393) من قانون العقوبات ما نصه: "1. يعاقب بالسجن المؤبد أو المؤقت كل من واقع أنثى بغير رضاها أو لاط بذكر أو أنثى بغير رضاه أو رضاها. 2. يعتبر ظرفا مشددا إذا وقع الفعل في إحدى الحالات التالية: أ... ب. إذا كان الجاني من أقارب المجني عليه إلى الدرجة الثالثة أو كان من المتولين تربيته أو ملاحظته أو من له سلطة عليه أو كان خادما عنده أو عند احد ممن تقدم ذكرهم...". لاحظ أيضا المواد: (385)، (394)، (399) من قانون العقوبات العراقي.

سنة وتضاعف العقوبة بالقياس إلى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة).

كما لا يخل كل ما سبق بحق المرأة المتضررة من الاعتداء أو العنف في رفع دعوى للمطالبة بالتعويض عن سائر الإضرار التي إصابتها، وسواء كانت تلك الإضرار مادية أم معنوية، إذ يبقى أمر التعويض المستحق لها خاضعا لسلطة القاضي وتقديره، ولا شك بأنه سيأخذ في اعتباره مسائل شتى، كصورة الاعتداء وما نجم عنه من نتائج، وما إذا كان له تأثير وتبعات على العاملة وسمعتها وشرفها وكرامتها.

الخاتمة

يجدر بنا بعد دراسة أوجه الحماية القانونية من الاعتداءات الشخصية والعنف الواقع ضد المرأة العاملة أن نعرض لأبرز النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

* النتائج

أولاً. لم يورد كل من المشرع الأردني والعراقي أية نصوص خاصة بحماية المرأة العاملة بالذات من الاعتداء أو العنف الواقع بحقها، وكل ما هنالك هو بعض النصوص التي قد تسهم في درء احتمال تعرض المرأة العاملة للاعتداء أو العنف في بعض الأحوال، كما في منعها من العمل الليلي أو في مزاوله بعض الأعمال.

ثانياً. ثمة أعمال خطيرة وضارة بالمرأة العاملة لم يتم حظر تشغيل النساء بها، ومن قبيل هذه الأعمال:

أ. الأعمال التي تتضمن الاستفادة من الجسد لأغراض جنسية.

ب. الأعمال التي تتضمن بيع أو تقديم الخمر.

ج. الأعمال التي تتضمن حماية الأنفس والممتلكات بالنسبة لبعض

النساء كالحوامل.

ثالثاً. واجه المشرع الأردني والعراقي احتمال تعرض العمال للاعتداء والعنف وأتاح لهم ترك العمل حال وقوعه، ولكن ضمن شروط

قد يكون تحقق بعضها غير يسير، والحماية المقررة هنا وعلى الرغم من أن المرأة العاملة قد تستفيد منها أكثر من غيرها بحكم تكوينها الجسماني وضعفه، إلا أنها مقررة للعمال كافة، وتستفيد منها المرأة العاملة مثلها كمثل أي عامل آخر.

كما تقتصر الحالات التي يجوز فيها للعمال ترك العمل بسبب الاعتداء أو العنف في القانون الأردني على حالات الضرب والتحقير، إضافة إلى الاعتداء الجنسي المعاقب عليه قانوناً، مع أن هناك صور أخرى للاعتداء غير هذه المذكورة لم تشر إليها الأحكام المتعلقة بالحماية من الاعتداء والعنف. وهو ما ينطبق على القانون العراقي أيضاً، إذ لم تشمل الحماية جميع صور الاعتداءات.

* التوصيات

أولاً. يجدر تعديل نص المادة (69أ) من قانون العمل الأردني، ونقترح إعادة صياغته ليصبح كالآتي: (الصناعات والإعمال الشاقة والضارة بالنساء جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً والتي يحظر تشغيلهن بها). وتعديل المادة (81) من قانون العمل العراقي، ونقترح لهذا الغرض النص الآتي: (لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الضارة بهن جسدياً أو نفسياً أو أخلاقياً...).

ثانياً. يجدر بالمشروع الأردني والعراقي إدراج تعديل على النص المتعلق بحماية العامل من الاعتداء، إذ يمكن لهذا الغرض تبني النص الآتي:

(أ). يجوز للعامل ترك العمل في حال ارتكاب صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل أو ذويه.

ب. إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله على احد العمال المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة).

ثالثا. يحسن بالمشرع الأردني والعراقي أفراد عقوبة خاصة بحالات الاعتداء والعنف ضد المرأة العاملة، إذ نقترح أن تكون على النحو الآتي: (يكون للمحكمة معاقبة صاحب العمل أو مدير المؤسسة عن كل حالة اعتداء جسدي أو نفسي أو جنسي يقع ضد المرأة العاملة بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد عن سنة وتضاعف العقوبة بالقياس إلى حدها الأعلى في حالة تكرار المخالفة).

قائمة المراجع

1. د. عبد الواحد كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1998.
2. د. محمد علي الشرفي، حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل اليمني، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 23، العدد 46، 2008.
3. د. محمود أبو زيد، المعجم في علم الإجرام والاجتماع القانوني، دار الكتاب، القاهرة، دون سنة نشر.
4. د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، 2008.

معاجم اللغة العربية

5. ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، الإسكندرية، دون سنة طبع.
6. محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000.

التشريعات

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

2. قانون العقوبات الاردني رقم (16) لسنة 1960.
3. قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.
4. قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969.
5. نظام العمل السعودي لسنة 1426.
6. قانون العمل السوداني لسنة 1997.
7. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

القرارات الوزارية

1. قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010.
2. قرار وزير العمل الأردني الخاص بالأعمال الخطرة والمرهقة والمضرة بصحة الأحداث لسنة 2011.

الاتفاقيات الدولية

الاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة.

القرارات القضائية

تميز حقوق (2001/707- هيئة عامة)، مجلة نقابة المحامين، العدد السابع والثامن، السنة الخمسون، عمان، 2002، ص 1485.

الدراسة الثالثة
التنظيم القانوني لإجازة
الأمومة

الدراسة الثالثة

التنظيم القانوني لإجازة الأمومة

مقدمة

تحتاج المرأة العاملة أثناء حملها وفي فترة وضعها لمولودها إلى الخلود للراحة واستجماع قواها، إذ تصل إلى مرحلة من الوهن والضعف بحيث يتعذر عليها أداء أي عمل أو على الأقل يصعب عليها أدائه على الوجه المطلوب.

لذلك فإن ثمة اعتبارات صحية وإنسانية تقضي بمنح العاملة في مثل هذه الحالة إجازة ثلاث حاجاتها وما تمر به من مراحل، ولعل الأمر لو ترك لحرية طرفي علاقة العمل وما يتوصلان بشأنه من اتفاق لأفضى إلى منح المرأة العاملة إجازة قصيرة تضيق عن الوفاء بحاجاتها، أو مع حرمانها من الأجر طوال مدة الإجازة.

ونظراً لذلك فقد سعى المشرع الأردني من خلال قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 نحو توفير حماية فاعلة للمرأة العاملة الحامل في حالة الحمل والولادة، حيث قرر لها إجازة مأجورة تتلاءم مع ظروفها وحاجاتها في تلك الفترة، وذلك من خلال تنظيم الأحكام المتعلقة بإجازة خاصة بهذه الأغراض تسمى إجازة الأمومة.

والقانون المتقدم وعلى الرغم من أنه ينظم جملة من الأحكام المتعلقة بإجازة الأمومة، غير أنه قد يثير جدلاً حول مسائل عدة، لا تقف عند

تسمية هذه الإجازة أو مدى ملائمة مدتها لحاجات العاملة، بل تطال نطاق هذه الإجازة، إذ يثار الشك حول اقتصارها على الوضع فقط ومدى إمكانية شمولها للإجهاض، وبالمثل أيضا يثار الشك حول اقتصارها على العاملات المتزوجات ومدى شمولها لغير المتزوجات؟

وعلى نحو مشابه فإن التساؤل يطرح عن طبيعة العلاقة بين إجازة الأمومة من جهة والإجازة المرضية من جهة أخرى، وما إذا كان يؤثر استحقاق أحدهما على الأخرى؟ كما قد يثار التساؤل حول صلاحيات صاحب العمل بشأن المرأة العاملة التي يثبت قيامها بالعمل أثناء فترة الإجازة، هل يجوز فصلها أم يكفي بإنذارها أو حرمانها من الأجر؟

وبناء عليه، فإن دراسة الأحكام المتعلقة بإجازة الأمومة سيكون من خلال توزيع الدراسة على مطلبين، بحيث نخصص أحدهما لتحديد مضمون هذه الإجازة، فيما نتطرق في الآخر إلى أحكامها، آخذين بعين الاعتبار ما توافر من أحكام القضاء وأراء الفقهاء.

وعليه فإن الدراسة ستنقسم على النحو الآتي:

المطلب الأول: مضمون إجازة الأمومة.

المطلب الثاني: أحكام إجازة الأمومة.

المطلب الأول

مضمون إجازة الأمومة

لقد عالج قانون العمل الأردني إجازة الأمومة من خلال نص وحيد هو نص في المادة (70) منه، والذي جاء على النحو الآتي: (للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة)⁽¹⁾.

ويمكن من خلال هذا النص الوقوف على مضمون هذه الإجازة، إذ قد يسهم في ذلك محاولة استنباط مفهومها وما يجب لاستحقاقها.

أولاً. مفهوم إجازة الأمومة

لم يتفق الفقه على مصطلح واحد يسمى به هذه الإجازة، وذلك نظراً لامتدادها على مراحل ثلاثة، هي الحمل والوضع والحضانة، لذلك فإن البعض يسميها: "إجازة الحمل والولادة"⁽²⁾، في حين يسميها البعض:

(1) تقضي قوانين العمل العربية المختلفة بمنح المرأة العاملة إجازة خاصة بالأمومة "الولادة"، انظر على سبيل المثال: المادة (84) من قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987. المادة (151) من نظام العمل السعودي لسنة 1426. المادة (46) من قانون العمل السوداني لسنة 1997. المادة (91) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

(2) انظر: المادة (84) من قانون العمل العراقي. انظر: د. عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1998، ص 169.

"إجازة الوضع والحضانة"⁽¹⁾، كما يسميها البعض الآخر: "إجازة الوضع"⁽²⁾، أو "إجازة الولادة"⁽³⁾، غير أن الواضح من نص المادة (70) من قانون العمل أن المشرع الأردني يفضل إطلاق تسمية: "إجازة الأمومة"، الأمر الذي سائره فيه جانب من الفقه⁽⁴⁾.

واتساقاً مع التسميات المتعددة لهذه الإجازة ظهرت تعريفات مختلفة لها، حيث اقتصر بعض هذه التعريفات على مرحلة دون أخرى من المراحل الثلاثة السابقة.

(1) انظر: د. محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، القاهرة، دون سنة طبع، ص 244.

(2) انظر: المادة (151) من نظام العمل السعودي. المادة (46) من قانون العمل السوداني. المادة (91) من قانون العمل المصري. انظر: د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1961، ص 514. د. أحمد خليف الضمور، الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، 2005، ص 68.

(3) انظر: د. عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، اربد، 1999، ص 131.

(4) انظر: د. غالب الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، 2004، ص 130. د. أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى-الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، 2003، ص 248. د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص 372.

فقد عرف البعض إجازة الأمومة بأنها: الإجازة التي تمنح للعاملة
للعناية بطفلها وفق الأحوال التي حددها القانون⁽¹⁾.

والواضح من هذا التعريف أنه لا يشير إلى مرحلة الوضع، بل
يعتبرها مرحلة منفصلة وسابقة على الأمومة، لذلك فهو يذهب إلى إيراد
تعريف خاص بإجازة الوضع فيعرفها على أنها: الإجازة التي تمنح للعاملة
بمناسبة الوضع⁽²⁾.

ومع ذلك فإن المشرع الأردني لم ير ضرورة للتفريق بين المرحلتين
في التسمية أو في استحقاق كل منهما إجازة مستقلة، ولعل الحكمة من ذلك
تكمّن في الارتباط الشديد للمرحلتين ببعضهما البعض، فضلا عن استيعاب
مصطلح الأمومة لأهم مرحلتين في هذه الإجازة، أي مرحلتَي الوضع
والحضانة، فهي وعلى الرغم من أنها تمتد لتشمل جزء من مرحلة الحمل
إلا أنها تتركز وتمتد في مرحلتَي الوضع والحضانة، فكان استخدام
مصطلح الأمومة الأوسع نطاقا لشموله المراحل الغالبة في الإجازة.

وبناء عليه، نعتقد بإمكانية تعريف إجازة الأمومة كآتي: إجازة
مأجورة تستحقها المرأة العاملة للوضع والمرحلة التالية له مباشرة.

(1) انظر: د. عبد الواحد كرم، معجم المصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان،

1997، ص 14. د. بشار عدنان ملكاوي، معجم تعريفات مصطلحات القانون الخاص،

الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2008، ص 8.

(2) انظر: د. عبد الواحد كرم، المعجم، المرجع السابق، ص 15.

وتختلف هذه الإجازة عن الإجازة المرضية من وجوه عدة، أهمها الاختلاف من حيث النطاق وسبب الاستحقاق، فالإجازة المرضية تستحق لجميع العمال وبسبب عارض صحي غير اعتيادي يلم بالعامل، أما إجازة الأمومة فتستحق للمرأة العاملة وبسبب حالة اعتيادية طبيعية ترتبط بالتكوين الجسماني للمرأة وما أودع بها من فطرة.

ثانياً. استحقاق إجازة الأمومة

لا يجب لاستحقاق إجازة الأمومة إلا أن تكون المرأة العاملة قد اقتربت من مرحلة الوضع، إذ لم يشترط المشرع الأردني فوق ذلك أي شرط آخر، وهو ما يسجل له بلا شك⁽¹⁾.

أما المقصود بالوضع هنا فهو: المرحلة التي ينفصل فيها الجنين عن أمه بصورة اعتيادية.

(1) يذهب جانب من المشرعين إلى إيراد جملة من الشروط لاستحقاق هذه الإجازة، وذلك لإيجاد نوع من التوازن في العلاقة مع صاحب العمل، خصوصاً وأن مدة هذه الإجازة لا تعد قصيرة، ومن قبيل ذلك موقف المشرع المصري، إذ اشترط توافر ما يأتي لاستحقاق الإجازة الوضع:

أ. أن تكون العاملة قد أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل.
ب. أن تقدم العاملة شهادة طبية مبينة فيها التاريخ الذي يرجح فيه حدوث الوضع.
ج. ألا تستحق العاملة هذه الإجازة أكثر من مرتين طوال مدة الخدمة. انظر المادة (91) من قانون العمل المصري.

وكذلك هي الحال لدى المشرع السوداني، إذ اشترط لاستحقاق هذه الإجازة انقضاء ستة أشهر على تعيين العاملة، وإثبات التاريخ المتوقع في الوضع بشهادة طبيب. انظر: المادة (46) من قانون العمل السوداني.

ولا يهم من بعد ذلك أن يكون المولود حيا أو ميتا⁽¹⁾. كما لا يهم أن يكون هذا الانفصال طبيعيا أو بوساطة تدخل جراحي، فالمهم فقط هو أن يتم الانفصال طبيعيا.

ومؤدى ذلك بحسب ما يرى البعض⁽²⁾ أن يستبعد من نطاق هذه الإجازة الحالات التي تتعرض فيه المرأة العاملة للإجهاض، ذلك أن عملية الانفصال لا تكون اعتيادية، غير أن ذلك لا يمنع من إمكانية استفادتها من الإجازة المرضية.

بيد أن اتجاه آخر في الفقه⁽³⁾ يرى أن القواعد الخاصة بإجازات الوضع تسري على حالات الولادة وحالات الإجهاض عل حد سواء.

ولعل وجود مثل الرأيين السابقين يثير شكاً حول الرأي الأقرب للقبول في القانون الأردني، ذلك أن النظر إلى نص المادة (70) من قانون العمل يوحي بأن هذه الإجازة قاصرة على حالات الوضع دون الإجهاض، فالمشرع يستخدم صراحة مصطلح "الوضع"، ولو أنه أراد شمول حالات الإجهاض إلى جانبه لصرح بذلك، الأمر الذي يعززه استخدام مصطلح الأمومة في تسمية هذه الإجازة، والأمومة بلا شك تفترض وجود مولود، وهو ما لا يتحقق في حالات الإجهاض.

(1) انظر: د. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 321. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى، 2004، ص 145.

(2) انظر: د. السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 321.

(3) انظر: د. محمد حلمي مراد، المرجع السابق، ص 516.

غير أن التدقيق في الحكمة من منح هذه الإجازة قد يوحي بخلاف ذلك، ذلك أن استحقاق هذه الإجازة لا يتعلق بالعناية الحثيثة التي يحتاجها المولود عقب ولادته، بل أنه يرتبط أيضا بإعطاء قسط من الراحة للمرأة العاملة أثناء فترة نفاسها، وهو ما يمكن ملاحظ الحاجة إليه لدى المرأة في حالات الإجهاض، يضاف إلى ذلك أيضا أن أنصار قصر إجازة الوضع على حالات الانفصال الاعتيادي لا ينكرون استحقاق المرأة لإجازة الأمومة حتى وإن وضعت مولودها ميتا، الأمر الذي لا يفترق كثيرا عن حالات الإجهاض، لذا فالأولى اتخاذ موقف واحد من كلا الحالتين.

على أن الأولى من ذلك أيضا تدخل المشرع مباشرة للنص على منح العاملة إجازة أمومة، إلى جانب شمول المرأة العاملة في حالة الإجهاض - ولاسيما غير المتعمد منه - وحالة الوضع إذا ما كان المولود ميتا بإجازة خاصة أخرى، على ألا تمنح للمرأة العاملة أكثر من مرة في العام الواحد.

ومن جانب آخر فإن التساؤل قد يطرح حول شمول هذه الإجازة للمرأة العاملة غير المتزوجة إذا ما حملت، فهل تستحق إجازة أمومة؟

لسم يتطرق المشرع إلى هذه الحالة تحديدا، ولكن النص الذي أورده لا يفرق بين حالة وأخرى بناء على وجود عقد زواج من عدمه، وبالتالي فلا مانع يحول دون استفادتها من هذه الإجازة في ظل النص الحالي، لاسيما وإن طفلها قد يتضرر من عدم إعطائها هذه الإجازة.

ويشار هنا إلى أن تمتع المرأة بهذه الإجازة لا يمس حقها بالتمتع بالإجازة المرضية إذا ما احتاجت إليها، وسواء كان المرض ناجم عن الحمل أو الوضع أو غيره من الأسباب⁽¹⁾، فهذه الإجازة -أي الأمومة- تعد خاصة وإضافية، وألا لما كان هناك داعٍ لإيرادها بنص منفصل.

(1) تطرقت بعض التشريعات العربية للمدة التي تتغيب فيها المرأة العاملة عن العمل بسبب مرض ناجم عن الحمل والوضع، إذ قضت بعضها بتمديد فترة إجازة الوضع، فيما قضت بعضها باعتبارها في إجازة مرضية، في حين اقتصر بعضها على حظر فصل العاملة أثناء هذه الفترة، فقد جاء في المادة (84/ثانياً) من قانون العمل العراقي ما نصه: "يجوز للجهة الطبية المختصة أن تقرر جعل فترة الإجازة المبينة في البند (أولاً) من هذه المادة مدة لا تزيد على تسعة أشهر في حالة... ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده، وتكون المدة الزائدة عما ورد في البند (أولاً) من هذه المادة، إجازة بدون اجر...". فيما نصت المادة (46/ج) من قانون العمل السوداني على الآتي: "إذا تغيب المرأة العاملة بعد انقضاء المدة المسموح بها في الفقرتين (أ) و (ب) أعلاه بسبب مرض ناتج عن الحمل أو الوضع مما يجعلها غير قادرة على استئناف العمل بشهادة من الطبيب تعتبر في إجازة مرضية". في حين نصت المادة (156) من نظام العمل السعودي على ما يأتي: "لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً".

المطلب الثاني

أحكام إجازة الأمومة

إذا ما استحققت المرأة العاملة إجازة الأمومة، فإنها تستطيع التمتع بها للمدة التي حدد المشرع الأردني وبحسب الكيفية التي أتاحها، إذ لم يشأ المشرع فرضها بصورة حدية.

ومن جانب آخر فإنه يترتب على استحقاق هذه الإجازة بعض الحقوق للمرأة العاملة إلى جانب بعض الواجبات التي تقع على عاتقها. وعليه فإن التطرق لأحكام هذه الإجازة يتطلب التعرض لمدتها بالإضافة إلى الحقوق والواجبات المترتبة عليها.

أولاً. مدة إجازة الأمومة

لقد حدد المشرع الأردني مجموع مدة إجازة الأمومة بعشرة أسابيع⁽¹⁾، ولكنه عاد ليوزع هذه المدة على قسمين، بحيث يتم التمتع بقسم

(1) انظر المادة (70) من قانون العمل الأردني.

ويلاحظ تباين مواقف التشريعات العربية من مسألة تحديد مدة الإجازة، وإن كانت جميعها قد قسمت هذه الإجازة إلى قسمين، أحدهما يسبق الوضع والآخر يليه. فقد جعلها المشرع العراقي اثنان وسبعون يوماً بحيث تكون المدة السابقة على الوضع ثلاثون يوماً والباقي عقب الوضع. كما أنه أجاز تمديد هذه الإجازة في ظروف معينة. انظر المادة (84) من قانون العمل العراقي. وحددها نظام العمل السعودي بعشرة أسابيع، أربعة منها قبل الوضع وستة عقبه. انظر المادة (151) من نظام العمل السعودي. وجعلها المشرع السوداني ثمانية أسابيع، أربعة منها قبل الوضع وأربعة بعده مع جواز الاتفاق على جعل

منها قبل الوضع، وبالقسم الآخر بعد الوضع، واللافت للنظر هنا انه هذين القسمين يتميزان عن بعضهما من حيث أن أحدهما اختياري والآخر إجباري، كما يأتي:

أ. القسم الاختياري من الإجازة:

وهو القسم الأول منها، إذ يمكن للمرأة العاملة التمتع بمدة إجازة لا تزيد عن أربعة أسابيع قبل الوضع، فيجوز لها الحصول على مدة إجازة لأسبوع أو أسبوعين مثلاً، إذ يكون الخيار في ذلك متروكاً للمرأة العاملة وحدها ووفقاً لما تراه في مصلحتها، ومعنى ذلك أن صاحب العمل لا يستطيع إجبار العاملة على اخذ تلك المدة كاملة أو مدة محددة منها⁽¹⁾.

ب. القسم الإجباري من الإجازة:

وهو القسم التالي للوضع، إذ يجب أن تحصل المرأة العاملة على إجازة لا تقل مدتها عن ستة أسابيع بعد الوضع، فيجوز التمتع بمدة إجازة تمتد لثمانية أو تسعة أسابيع مثلاً، أما إذا استنفذت العاملة مدة الإجازة ولم يكن قد مضى عليها بعد الوضع ستة أسابيع، فإن هذه الفترة تمدد إلى ستة أسابيع، على ألا تستحق عن الفترة الزائدة هذه أجراً، إذ يحظر نهائياً

المدة السابقة على الوضع أسبوعين والتالية للوضع ستة أسابيع. انظر المادة (46) من قانون العمل السوداني. أما المشرع المصري فقد حددها بتسعين يوماً وحظر تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع. انظر المادة (91) من قانون العمل المصري.

(1) انظر: د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية،

1983، ص 622.

تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة، وهو ما يعني أنه يجب وقف عقد العمل في المدة الزائدة عن العشرة أسابيع إذا ما استلزم الأمر استكمال مدة الستة أسابيع التالية للوضع، ودون أدنى مسؤولية على العاملة في كل حالة تزيد فيها مدة الإجازة عن عشرة أسابيع، فتأخر الولادة يعد من الأمور المتوقعة عادة.

وجدير بالذكر أن مانعا لا يحول دون تمتع المرأة العاملة بإجازتها كاملة بعد الوضع، بحيث تحصل على إجازة لمدة عشرة أسابيع تالية للوضع بالكامل، ودون الحصول على أي مدة قبل الوضع، إذ قد يسعف العاملة في سبيل تحقيق مثل هذه النتيجة تمتعها بإجازات أخرى كالإجازة السنوية أو تمتعها بعطل رسمية في المرحلة السابقة على الوضع.

أما كيفية تحديد وقت هذه الإجازة فانه بلا شك يرتبط بتاريخ وضع العاملة لحملها، إذ يفترض بها تقديم شهادة طبية مبينة فيها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع لتحديد تاريخ بدأ مدة الإجازة⁽¹⁾، وبحيث لا تقل المدة اللاحقة على الوضع عن ستة أسابيع، أي توزيعها على النحو الذي حدده المشرع، على أن ذلك لا يمنع صاحب العمل من إعفاء المرأة العاملة من تقديم مثل تلك الشهادة.

(1) لقد قضت بعض التشريعات العربية بحكم مماثل لإثبات التاريخ المرجح للولادة، فقد تطلبت المادة (84) من قانون العمل العراقي إثبات ذلك بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة. وقضت المادة (151) من نظام العمل السعودي أن يكون الإثبات بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. أما المادة (46) من قانون العمل السوداني فجعلت الإثبات بشهادة من الطبيب. في حين اشترطت المادة (91) من قانون العمل المصري لاستحقاق المرأة العاملة لهذه الإجازة أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

على أنه يجدر بالمشرع زيادة مدة هذه الإجازة، لأنها قد تضيق عن تلبية حاجات المرأة ومتطلباتها ومولودها في تلك الفترة، وأسوة بما فعله بعض المشرعين أيضاً⁽¹⁾، إذ يحسن زيادة مدتها لثلاثة أسابيع إضافية - مثلاً، ونقترح لهذا الغرض تنظيم أحكام إجازة الأمومة وفقاً للنص الآتي:

أ. تستحق المرأة العاملة إجازة أمومة مدفوعة الأجر مجموع مدتها تسعون يوماً قبل الوضع وبعده، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، كما يحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

ب. تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر مجموع مدتها سبعون يوماً ولمرة واحدة خلال العام في حالات الإجهاض غير المتعمد والوضع إذا ما كان المولود ميتاً.

(1) تنص المادة (91) من قانون العمل المصري على الآتي: (للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً...). كما يلاحظ بأن جانب من التشريعات العربية تتيح زيادة إجازة الوضع للمرأة العاملة في بعض الأحوال، كما في حالات محددة، وهي:

أ. الولادات الصعبة "المتعسرة".

ب. ولادة أكثر من طفل واحد "توأم".

ج. ظهور مضاعفات قبل الوضع أو بعده.

إذ أجاز المشرع العراقي جعل هذه الإجازة لمدة لا تزيد على تسعة أشهر، على أن تكون المدة الزائدة عن المدة الاعتيادية "72 يوماً" بدون اجر. انظر المادة (84) من قانون العمل العراقي.

تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة، وهو ما يعني أنه يجب وقف عقد العمل في المدة الزائدة عن العشرة أسابيع إذا ما استلزم الأمر استكمال مدة الستة أسابيع التالية للوضع، ودون أدنى مسؤولية على العاملة في كل حالة تزيد فيها مدة الإجازة عن عشرة أسابيع، فتأخر الولادة يعد من الأمور المتوقعة عادة.

وجدير بالذكر أن مانعا لا يحول دون تمتع المرأة العاملة بإجازتها كاملة بعد الوضع، بحيث تحصل على إجازة لمدة عشرة أسابيع تالية للوضع بالكامل، ودون الحصول على أي مدة قبل الوضع، إذ قد يسعف العاملة في سبيل تحقيق مثل هذه النتيجة تمتعها بإجازات أخرى كالإجازة السنوية أو تمتعها بعطل رسمية في المرحلة السابقة على الوضع.

أما كيفية تحديد وقت هذه الإجازة فانه بلا شك يرتبط بتاريخ وضع العاملة لحملها، إذ يفترض بها تقديم شهادة طبية مبينة فيها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع لتحديد تاريخ بدأ مدة الإجازة⁽¹⁾، وبحيث لا تقل المدة اللاحقة على الوضع عن ستة أسابيع، أي توزيعها على النحو الذي حدده المشرع، على أن ذلك لا يمنع صاحب العمل من إعفاء المرأة العاملة من تقديم مثل تلك الشهادة.

(1) لقد قضت بعض التشريعات العربية بحكم مماثل لإثبات التاريخ المرجح للولادة، فقد تطلبت المادة (84) من قانون العمل العراقي إثبات ذلك بشهادة طبية صادرة من الجهة المختصة. وقضت المادة (151) من نظام العمل السعودي أن يكون الإثبات بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. أما المادة (46) من قانون العمل السوداني فجعلت الإثبات بشهادة من الطبيب. في حين اشترطت المادة (91) من قانون العمل المصري لاستحقاق المرأة العاملة لهذه الإجازة أن تقدم شهادة طبية مبينة بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

ومن جهة أخرى، فإنه يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الأمومة والفترة السابقة عليها، وألا لضاعته الحكمة من إقرار هذه الإجازة⁽¹⁾، وقد طبقت محكمة التمييز ذلك في أحد قراراتها حيث جاء فيه: (إن المادة 1/أ/27 من قانون العمل نصت بصراحة على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة وحتى على عدم جواز توجيه إشعار إليها (أي إنذار) لإنهاء خدماتها. وحيث أنه من المقرر فقها وقضاء أن نصوص قانون العمل فيما أمرت به أو أنهت عنه لتحقيق مصلحة للعامل أو تقرير حق له هي من النظام العام والتي لا يجوز حتى الاتفاق على مخالفتها ويعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلاً ويحق للمحكمة إثباته والقضاء به من تلقاء نفسها)⁽²⁾.

وبالرغم من ذلك، فإن حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة ليس حظراً مطلقاً، إذ عاد المشرع ليستثني منه الحالات التي يثبت فيها قيام المرأة العاملة بالعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء الإجازة⁽³⁾، فقد جاء

(1) انظر المادة (27) من قانون العمل الأردني.

وانظر كذلك: المادة (155) من نظام العمل السعودي. المادة (2/46) من قانون العمل السوداني. المادة (20)، (27) من قانون العمل المصري.

(2) تمييز حقوق (1998/2298). المجلة القضائية، عمان، 1999، ص 3.

(3) اختلفت مواقف التشريعات العربية من مسألة عمل المرأة أثناء إجازة الأمومة "الوضع"،

فقد قضى نظام العمل السعودي بحرمان العاملة من أجرها عن مدة الإجازة، إذ نصت

المادة (157) منه على الآتي: "يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا

عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي -

في هذه الحالة - أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها".

في المادة (27) من قانون العمل ما نصه: (أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:

1. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة...

ب. يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة).

من ذلك يتبين أن فصل العاملة الحامل التي يثبت عملها لا يكون صحيحا إلا إذا كان العمل لدى صاحب عمل آخر، وهذا معناه أن الفصل لا يكون صحيحا إذا كان العمل يتم لحساب المرأة الخاص، وهو ما قد يعد تفرقا غير مبرر بين حالتين تتساويان في العلة.

فإذا ما علمنا أن عمل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع ما كان إلا لتسعيها إلى الحصول على مصدر رزق إضافي لمواجهة النفقات الإضافية

أما المشرع المصري فقد سمح في مثل هذه الأحوال باسترداد الأجر وإيقاع الجزاء التأديبي، إذ جاء في المادة (92) من قانون العمل ما نصه: "...لصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمسألة التأديبية". كما أشار المشرع العراقي إلى حظر عمل المرأة أثناء هذه الإجازة، إذ نصت المادة (85) من قانون العمل العراقي على ما يأتي: "لا يجوز لمن كانت مجازة بإجازة الحمل والولادة أن تمارس عملا مأجورا أو أي عمل يعرض حالتها الصحية للضرر".

التي قد تتطلبها مرحلة الولادة والحضانة، كان من المنطقي مطالبة المشرع بإعادة النظر في الجزاء المفروض عليها في حالة عملها أثناء الإجازة، ففصل العاملة لهذا السبب لا يخلو من شدة والأولى التخفيف منه بحرمانها من أجرها عن تلك المدة بالإضافة إلى إتاحة المجال لإيقاع الجزاء التأديبي عليها، لذا نقترح إضافة فقرة خاصة بهذه الحالة إلى نص المادة (27) من قانون العمل الأردني، إذ نقترح تبني النص الآتي:

(ج. يجوز لصاحب العمل حرمان العاملة من أجرها إذا ثبت قيامها بالعمل أثناء فترة إجازة الأمومة مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي).

فإذا ما انتهت مدة هذه الإجازة فإنه يتوجب على المرأة العاملة الالتحاق بعملها، على أن ذلك لا يحول دون تمتعها بإجازة أخرى إن توافرت شروطها، كما أن للمرأة العاملة في الفترة التالية لهذه الإجازة التمتع بفترات لإرضاع مولودها⁽¹⁾، وإيداعه لدى دار الحضانة التي يلزم بتهيئتها صاحب العمل⁽²⁾.

(1) لقد حدد المشرع الأردني كيفية تمتع المرأة العاملة بفترات إرضاع طفلها من خلال المادة (71) من قانون العمل الأردني، والتي نصت على الآتي: "للرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

(2) يلزم المشرع الأردني صاحب العمل بتهيئة مكان لرعاية أبناء العاملات في ظروف وأوضاع معينة حددتها المادة (72) من قانون العمل الأردني، حيث نصت على ما يأتي: "على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال".

الخاتمة

يجدر بنا بعد الانتهاء من دراسة الأحكام الخاصة بإجازة الأمومة عرض أهم النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها.

* النتائج

أولاً. تمتد إجازة الأمومة على مراحل ثلاث هي: الحمل، الوضع، والحضانة، وهو ما أتاح تسميتها بإجازة الأمومة، لتضمنها مرحلتين منهما.

ثانياً. لا يؤثر استحقاق المرأة لإجازة الأمومة على حقها في الإجازة المرضية، بل أن من حقها التمتع بإجازة مرضية حتى وإن كان المرض ناجم عن الحمل أو الوضع والنفاس.

ثالثاً. يمنح المشرع الأردني إجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع، غير أن هذه المدة قد تضيق عن تلبية حاجات المرأة عند الوضع.

رابعاً. لا شك في أن حظر فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة يصب في صالحها، غير أن الخروج على ذلك في حالة عملها أثناء الإجازة لا يخلو من شدة بحقها ويضر بمصالحها ضرراً بليغاً.

* التوصيات

لقد توصلت الدراسة إلى أهمية التدخل التشريعي لإعادة النظر في أحكام إجازة الأمومة، بحيث يتم الالتفات إلى المرأة العاملة وتحسين حقوقها، إذ اقترحت الدراسة لهذا الغرض تبني الآتي:

أولاً. استبدال نص المادة (70) من قانون العمل بالنص الآتي:

أ. تستحق المرأة العاملة إجازة أمومة مدفوعة الأجر مجموع مدتها تسعون يوماً قبل الوضع وبعده، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، كما يحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

ب. تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر مجموع مدتها سبعون يوماً ولمرة واحدة خلال العام في حالات الإجهاض غير المتعمد والوضع إذا ما كان المولود ميتاً.

ثانياً. إضافة الفقرة التالية إلى نص المادة (27) من قانون العمل:

ج. يجوز لصاحب العمل حرمان العاملة من أجرها إذا ثبت قيامها بالعمل أثناء فترة إجازة الأمومة مع عدم الإخلال بالجزاء التأديبي).

قائمة المراجع

* المؤلفات القانونية

1. د.أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى - الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، 2003.
2. د.أحمد خليف الضمور، الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، 2005.
3. د.بشار عدنان ملكاوي، معجم تعريفات مصطلحات القانون الخاص، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2008.
4. د.حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1983.
5. د.سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005.
6. د.عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، اربد، 1999.
7. د.عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1998.
8. د.عبد الواحد كرم، معجم المصطلحات الشريعة والقانون، الطبعة الثانية، عمان، 1997.

9. د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989.
10. د. غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، 2004.
11. د. محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الرابعة، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1961.
12. د. محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد، القاهرة، دون سنة طبع.

* التشريعات وأحكام القضاء

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.
2. قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.
3. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
4. قانون العمل السوداني لسنة 1997.
5. نظام العمل السعودي لسنة 1426.
6. تمييز حقوق (1998/2298). المجلة القضائية، المعهد القضائي الأردني، عمان، 1999.



الدراسة الرابعة

التفرغ لتربية الأطفال



الدراسة الرابعة

التفرغ لتربية الأطفال

مقدمة

يتطلب تكوين المجتمع وازدهاره وجود أسر قوية متماسكة يتاح فيها لسائر أفرادها الحصول على متطلباتهم وحقوقهم المختلفة، ولعل من بين أهم هذه المتطلبات والحقوق توفير الوقت الملائم للأم في سبيل رعاية وتربية أبنائها وتلبية احتياجاتهم، وهو ما يعني أن رعاية الأطفال وتربيتهم تكتسب أهمية بالغة وعلى صعد مختلفة، ليس بوصفها حقًا للأم بمفردها، ولا حتى بوصفها حقًا للأطفال بمفردهم، بل وبوصفها إحدى الأولويات المتصلة بنماء المجتمع بأسره.

الأمر الذي لم يغفل عنه المشرع الأردني، إذ قرر السماح بتفرغ الأم لتربية أطفالها بموجب المادة (67) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996، حيث تطرقت هذه المادة إلى المدة والأحكام المتعلقة بالتفرغ لتربية الأطفال، واشترطت في سبيل ذلك توافر شروط معينة.

غير أن الأحكام التي جاء بها المشرع الأردني تثير العديد من الإشكاليات والتساؤلات القانونية حول جانب من المسائل المتعلقة بالتفرغ لتربية الأطفال، ومن قبيل ذلك التساؤل عن مدى إمكانية توافر الشروط التي تطلبها المشرع للتفرغ لتربية الأطفال، خصوصاً وأن توافرها مجتمعة قد لا يكون بالأمر الهين بالنسبة للكثير من العمال، فهل يجب حقاً أن يكون طالب هذه الإجازة أمماً، أم أنه يمكن منحها لأي شخص آخر

تتوافر لديه العلة من الحصول على فرصة للتفرغ من أجل الأطفال كالأخت أو الأب مثلاً؟ ومن جانب آخر ما مدى ملائمة المدة المحددة للتفرغ وحاجات الأشخاص ذوي العلاقة أي الأم وأطفالها؟ وبالأحرى ما مدى كفاية هذه المدة لتحقيق الغايات المنوطة بها؟ يضاف إلى ذلك تساؤل آخر يتعلق بحق العاملة المتفرغة في مزاولة بعض الأعمال خلال مدة تفرغها إن كان ذلك لا يتعارض مصالحها ومصالح أطفالها، فهل يجوز لها الالتحاق بعمل آخر لفترات قصيرة مثلاً؟

وبالجملة فإن التساؤل المثار حول تنظيم المشرع الأردني لأحكام تفرغ الأم لتربية أطفالها يدور حول مدى ملائمة هذه الأحكام وحاجات العمال بصفة عامة، فهل هي فعلاً كافية للوفاء باحتياجاتهم وتحقيق التوازن في العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل، أم أنها بحاجة إلى تنقيح أو حتى إعادة تنظيم؟

للإجابة عن هذه التساؤلات وغيرها سنحاول التطرق لأحكام التفرغ لتربية الأطفال في قانون العمل الأردني من خلال توزيع الدراسة على المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: مضمون التفرغ لتربية الأطفال.

المطلب الثاني: أحكام التفرغ لتربية الأطفال.

المطلب الأول

مضمون التفريغ لتربية الأطفال

إن مسألة رعاية الأطفال في البلدان العربية غالباً ما تعد من مهام الأم، خصوصاً وأنه قد يصعب على الآخرين القيام بها، لذلك فقد قرر المشرع الأردني منح إجازة التفريغ لتربية الأطفال للام العاملة ووضع لها بعض الضوابط والأحكام، فقد نص في المادة (67) من قانون العمل الأردني على ما يأتي: (للرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفريغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة)⁽¹⁾.

(1) تقضي بعض تشريعات العمل العربية بإجازة مماثلة للرأة العاملة، ومن قبيل ذلك ما جاء في المادة (49) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 والمادة (86/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.

ومن جانب آخر يلاحظ أن المشرع العراقي -وإضافة إلى إجازة التفريغ "الأمومة"- كان قد أعفى المرأة العاملة من العمل ولمدة ثلاثة أيام إذا ما اقتضت مصلحة طفلها الصحية ذلك ووفق شروط معينة، فقد نصت المادة (87/ثانياً) من قانون العمل على الآتي: "تعفى من العمل العاملة التي لها طفل أو أكثر دون السادسة من عمره إذا احتاج طفلها المريض إلى رعايتها مدة لا تزيد على ثلاثة أيام عن كل حالة تقضي ذلك، ويترتب على هذه الإعفاء عدم استحقاقها للأجر طيلة مدة انقطاعها عن العمل".

وبناء عليه، سنحاول من خلال النص السابق التعرف على مضمون التفريغ لتربية الأطفال مبتدئين ذلك بالنظر إلى ماهيته، ثم إلى الشروط الواجب توافرها لتفريغ الأم لتربية الأطفال.

أولاً. ماهية التفريغ لتربية الأطفال

يقضي تفريغ الأم لتربية الأطفال بانقطاعها عن العمل مدة من الزمان، وهو ما قد يثير تساؤلاً حول تكييفه القانوني، ذلك أن انقطاع العامل عن عمله وفقاً لقانون العمل إما أن يكون على صورة "وقف لعقد العمل" تنقضي فيه التزامات الطرفين مؤقتاً إلى حين زوال السبب الذي أدى إلى ذلك⁽¹⁾، أو على صورة "إجازة" تولى المشرع تحديد شروط استحقاقها والمدة التي يمكن أن تستغرقها⁽²⁾، فهل يعد التفريغ لتربية الأطفال من قبيل وقف عقد العمل أم من قبيل الإجازات؟

لقد تولى المشرع الأردني تنظيم الأحكام المتعلقة بالتفريغ لتربية الأطفال ضمن أحكام الإجازات المستحقة للعمال⁽³⁾، وهو ما يعني إقراره

(1) يقصد بوقف عقد العمل: انقضاء الالتزامات المترتبة على عقد العمل مدة من الوقت إلى حين زوال السبب الذي أدى إلى وقفه. ومثاله الوقف الناجم عن التحاق العامل بالخدمة العسكرية أو تنفيذ إضراب في المنشأة، للمزيد من التفصيل انظر: د. خالد جاسم الهندياني، وقف عقد العمل، مجلة الحقوق، منشورات كلية الحقوق بجامعة الكويت، العدد الرابع، الكويت، 2000، ص 8.

(2) تعريف الإجازة بأنها: حق يتمتع به العامل يقضي بانقطاعه عن العمل مدة معينة في حالة توافر شروط محددة قانوناً.

(3) نظم المشرع الأردني الأحكام المتعلقة بالتفريغ لتربية الأطفال ضمن أحكام الفصل الثامن من قانون العمل والذي جاء تحت عنوان: "تنظيم العمل والإجازات".

بتكليف التفرغ لتربية الأطفال بوصفه أحد صور الإجازات لا بوصفه وفقاً لعقد العمل، الأمر الذي صرح به المشرع الأردني مباشرة في المادة (67) من قانون العمل والخاصة بالتفرغ لتربية الأطفال، وبذلك يكون المشرع قد حسم ما قد يثار بشأنه من خلافات⁽¹⁾.

وبناء على ما سبق فإنه يمكن تعريف التفرغ لتربية⁽²⁾ الأطفال⁽³⁾ بأنه: إجازة غير مأجورة يحصل عليها العامل الذي لا يرغب بالانشغال عن رعاية ما لديه من أطفال خلال مدة محددة.

ويستخدم في التشريع والفقه مصطلحات متقاربة ومترادفة للدلالة على التفرغ لتربية الأطفال⁽⁴⁾، إذ غالباً ما يطلق عليه وصف الإجازة أيضاً، ومن قبيل المصطلحات التي أطلقها الفقه على هذه الإجازة تسميتها: "إجازة التفرغ لتربية الطفل"⁽⁵⁾، وكذلك: "إجازة رعاية الطفل"⁽⁶⁾، إذ لا

(1) ما قيل بشأن القانون الأردني ينطبق على كل من المشرع العراقي والمصري. انظر المادة (86/أولاً) من قانون العمل العراقي. المادة (49) من قانون العمل المصري.

(2) يقال في اللغة العربية: "رب وربا الشيء: زاد، ورباه تربية وترباه: أي غذاه، وهذا لكل ما ينمي كالولد...". محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000، ص136.

(3) الأطفال: جمع طفل، والطفل لغة هو المولود. مختار الصحاح، المرجع السابق، ص220.

(4) نظراً للأهمية الكبيرة التي يتمتع بها موضوع التفرغ لتربية الأطفال بالنسبة للام إلى جانب أطفالها من جانب والمجتمع من جانب آخر فقد أثرنا استخدام تسمية "التفرغ لتربية الأطفال" عنواناً للبحث وتفضيلها على التسميات الأخرى التي قد تتضمن الإشارة إلى اعتبار التفرغ حقاً خاصاً بالأم العاملة بمفردها.

(5) انظر: د. غالب الداودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، 2004، ص131.

(6) انظر: المادة (49) من قانون العمل المصري.

انظر كذلك: د. عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1998، ص168.

فارق جوهرى بين المصطلحين السابقين، أو حتى المصطلح الأكثر شيوعاً لها وهو: "إجازة التفرغ لتربية الأطفال"⁽¹⁾، أو "إجازة الأم لرعاية أطفالها"⁽²⁾، إذ يتجلى الفارق الأساسى بينها فى استخدام صيغة المفرد أو الجمع بشأن من يتم الحصول على الإجازة من أجلهم، أي الأطفال.

ومع ذلك فإن ثمة مصطلح آخر يستخدم للدلالة على هذه الإجازة، وهذا المصطلح هو: "إجازة الأمومة"⁽³⁾، وهو ما قد يثير لبساً فى الأحكام المتعلقة بالإجازات، ذلك أن المصطلح ذاته مستخدم لدى المشرع الأردنى نفسه للدلالة على إجازة أخرى تتعلق بالوضع "الولادة"⁽⁴⁾.

(1) انظر: د. احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى-الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، 2003، ص247. د.سيد محمود رمضان، الوسيط فى شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص367.

(2) انظر: د.عمر فلاح العطين، أثر قانون العمل الأردنى على صحة المرأة، المؤتمر العلمى الدولى السنوى السادس "القانون والصحة"، المنعقد فى كلية الحقوق -جامعة أسيوط فى نيسان 2010، ص13.

(3) انظر: المادة (86/أولاً) من قانون العمل العراقى.

انظر كذلك: د.عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردنى، الطبعة الأولى، المركز القومى للنشر، اربد، 1999، ص131.

(4) انظر: المادة (70) من قانون العمل الأردنى.

ثانياً. شروط التفرغ لتربية الأطفال

يجوز للمرأة العاملة الحصول على إجازة التفرغ لتربية الأطفال حال تحقق الشروط الآتية⁽¹⁾:

أ. أن يكون طالب التفرغ امرأة عاملة⁽²⁾

ومؤدى ذلك أنه لا يجوز طلب التفرغ لتربية الأطفال من قبل عامل رجل، ولعل ذلك مما يؤخذ على موقف المشرع الأردني، فحصره التفرغ هنا بالمرأة العاملة قد يفضي إلى حرمان أشخاص آخرون منها بالرغم من توافر الحكمة من منحها لديهم، فقد تدعو الحاجة إلى هذه الإجازة لدى الرجل العامل في بعض الحالات، كما لو توفيت عنه زوجته وكان لديه عدد من الأطفال، لذلك فمن الأولى مساواة الرجل بالمرأة في هذا الصدد وعلى نحو ما فعل المشرع نفسه في إجازات أخرى تتعلق بالأسرة كإجازة مرافقة الزوج لزوجته⁽³⁾.

(1) ثمة شروط أخرى يقضي بها كل من القانون العراقي والمصري لاستحقاق هذه الإجازة.

فمثلاً يشترط القانون العراقي ألا يكون الطفل قد أكمل سنة من عمره. انظر المادة (86/أولاً) من قانون العمل العراقي. كما يشترط القانون المصري ألا تستحق هذه الإجازة

لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة. انظر المادة (49) من قانون العمل المصري.

(2) انظر المادة (70) من قانون العمل الأردني. ينص المشرع العراقي والمصري على ذات

الشرط. انظر: المادة (86/أولاً) من قانون العمل العراقي. المادة (49) من قانون العمل

المصري.

(3) انظر: المادة (68) من قانون العمل الأردني.

ب. أن يكون الأطفال الذين يتم التفريغ من أجل تربيتهم أبناءاً للمرأة العاملة

وهذا الشرط واضح من عبارة نص المادة (67) سابقة الذكر والتي ورد فيها: (...للتفريغ لتربية أطفالها...) (1)، وعلى ذلك فلا يجوز للمرأة العاملة التمتع بهذه الإجازة إن كانت ترغب بتربية أحفادها أو اخوتها مثلاً، أو ترغب في رعاية أيتام تكفلهم ولا قرابة بينها وبينهم، وهو ما يجدر إعادة النظر فيه من قبل المشرع الأردني أيضاً.

على أن القانون لا يشترط للاستفادة من هذه الإجازة أن تكون المرأة العاملة متزوجة، أو أن أطفالها جاءوا بناء على عقد زواج صحيح، فالمهم فقط هو أن يكون لدى المرأة العاملة أطفال ترغب في تربيتهم.

ومن المهم الإشارة هنا إلى أن الأبناء الذين يتم التفريغ لتربيتهم يجب أن يكونون أطفالاً، فلا يجوز الحصول على هذه الإجازة لمن لديها أبناء ليسوا أطفالاً، كما لو كانوا في المرحلة النهائية من المدرسة أو في الجامعة.

ج. أن يكون لدى المرأة العاملة أكثر من طفلين

إذ يستند هذا الشرط إلى صياغة المادة (67) من قانون العمل والتي أشارت إلى أن الإجازة تعطى للمرأة لتربية (أطفالها) أي بصيغة الجمع (2)،

(1) يمكن استنباط الشرط ذاته في كل من القانون العراقي والمصري. انظر: المادة (86/أولاً) من قانون العمل العراقي. المادة (49) من قانون العمل المصري.

(2) انظر: د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 368.

الأمر الذي كان من الأجدر التوسع فيه، لأن الحكمة من منح هذه الإجازة قد تكون متوافرة لدى العاملة حتى وإن لم يكن لديها مجموعة أطفال، كما في الحالة التي يكون فيها لدى العاملة طفلين⁽¹⁾.

د. أن تكون المرأة تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر⁽²⁾

ونعتقد بأن ذلك يحرم شريحة غير قليلة من العمال من حقهم بالتمتع بهذه الإجازة على الرغم من حاجتهم إليها ولغير سبب يتعلق بهم، فهذا الشرط يضع أساساً للتمييز بين العمال المتمثلين في باقي الشروط، لذا فمن الأولى رفعه من النص، لاسيما وأن صاحب العمل لا يدفع أجراً في هذه الإجازة، كما أنه يستطيع تدبر أمره بالتعاقد مع عامل آخر خلال مدة هذه الإجازة الطويلة نسبياً.

(1) يلاحظ في هذا الصدد أن جانباً من المشرعين أعطى هذه الإجازة للمرأة العامل حتى وإن كان لديها طفل واحد فقط، كما هو الحال في قانون العمل العراقي، إذ نصت المادة (86/أولاً) منه على الآتي: "للام العاملة، بموافقة صاحب العمل، التمتع بإجازة أمومة خاصة بدون أجر لمدة لا تزيد على سنة واحدة تنصرف فيها لرعاية طفلها إذا لم يكمل سنة واحدة من عمره".

الأمر الذي ينطبق على قانون العمل المصري والذي جاء في المادة (94) منه ما نصه: "يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها".

(2) يشترط القانون المصري عدد أكبر للعمال المستخدمين في المنشأة لكي تستحق المرأة العاملة إجازة لرعاية طفلها، إذ يتطلب أن تكون المنشأة تستخدم خمسين عاملاً فأكثر. انظر المادة (94) قانون العمل المصري.

المطلب الثاني

أحكام التفرغ لتربية الأطفال

إذا ما تحققت الشروط السابق ذكرها كان من حق المرأة العاملة التفرغ لتربية أطفالها، ولكن ضمن الضوابط والأحكام التي رسمها المشرع.

إن تتصل هذه بالدرجة الأولى بالمدة المسموح بها للمرأة العاملة إرضائها لهذا الغرض، بالإضافة إلى حقها في الرجوع إلى العمل بعد انقضاء تلك المدة، وما إذا كان بإمكان صاحب العمل إنهاء علاقة العمل أثناء مدة تفرغ العاملة، وهو ما نعرض له حالياً.

أولاً. مدة التفرغ لتربية الأطفال

حدد المشرع الأردني المدة القصوى لإجازة التفرغ لتربية الأطفال بما لا يزيد عن سنة واحدة⁽¹⁾.

أما الحد الأدنى لهذه الإجازة فلم يتدخل بشأنه المشرع الأردني، وبالتالي فإنه يجوز للعاملة التمتع بهذه الإجازة للمدة التي تحتاجها، كما لو كانت لمدة ستة أشهر أو ثلاثة أشهر أو شهر واحد، أما إذا كانت تقل عن

(1) يقضي المشرع العراقي بالحكم ذاته. انظر المادة (86/أولاً) من قانون العمل العراقي. وبالمقارنة مع موقف المشرع المصري من إجازة التفرغ لرعاية الطفل يلاحظ أنه يمنح إجازة لمدة أطول من تلك المقررة في القانون الأردني والعراقي، إذ تبلغ مدتها في القانون المصري سنتين. انظر المادة (94) قانون العمل المصري.

شهر فيجدر بالعاملة طلب إجازة سنوية مأجورة بدلا منها، على أن مانعا لا يحول دون حصولها على تلك الإجازة ولمدة التي ترغب بها حتى وإن قلت عن شهر، فلا قيد وارد بهذا الصدد، والأصل أن يجري المطلق على إطلاقه.

كما أن للعاملة تكرار هذه الإجازة لعدة مرات⁽¹⁾، فلا يوجد ما يقيد التمتع بهذه الإجازة لأكثر من مرة.

وعلى الرغم من إمكانية تكرار هذه الإجازة إلا أن ما قد يؤخذ على موقف المشرع الأردني هو قصر مدتها إذا ما نظر إلى المهمة التي تمنح من أجلها هذه الإجازة، إذ تحتاج إلى وقت طويل، فقد لا يكفي لتربية الأطفال إعطاء المرأة العاملة إجازة لمدة سنة، والأحرى أن يتم تمديدتها لتصبح على الأقل كإجازة مرافقة العامل لزوجها، أي لمدة سنتين، ونقترح لهذا الغرض أن يتبنى المشرع الأردني النص الآتي: (للعامل الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين للتفرغ لتربية طفل يكون مسؤولا عنه).

ومن جانب آخر فإن الحد الأقصى لمدة هذه الإجازة وإن كان لا يزيد عن سنة، إلا أن تحديدها يبقى مرهونا بالاتفاق مع صاحب العمل⁽²⁾، وإلا فإن مصالح العامل أولى بالاعتبار عند تعارض مصالح الطرفين.

(1) يلاحظ بأن المشرع المصري -وعلى خلاف الأردني- وضع قيودا على عدد المرات التي يمكن فيها تكرار إجازة رعاية الطفل، إذ لم يسمح باستحقاقها لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة. انظر المادة (94) قانون العمل المصري.

(2) يقضي المشرع العراقي بحكم مماثل. انظر المادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي.

وجدير بالملاحظة هنا أن هذه الإجازة تعد طويلة نسبياً⁽¹⁾ إذا ما قيسَت علي باقي الإجازات المنصوص عليها في قانون العمل، إذ لا تزيد مدة كثير منها عن أسبوعين، كما في الإجازة السنوية والمرضية، وإجازة الحج، والثقافة العمالية⁽²⁾.

ولما كانت مدة هذه الإجازة تختلف عن باقي الإجازات المذكورة آنفاً، فإن ذلك قد يثير في بال البعض تساؤلاً حول مدى إمكانية احتساب مدة هذه الإجازة ضمن مدة خدمة العاملة كما هي الحال في باقي الإجازات، فهل تستفيد العاملة من مدة إجازة التفرغ لتربية الأطفال لأغراض مكافأة نهاية الخدمة أو شهادة الخبرة مثلاً؟

أن أول ما يجب الالتفات إليه هنا هو أن هذه الإجازة غير مدفوعة الأجر⁽³⁾، لذا نعتقد بأن هذه المدة لا تحتسب ضمن مدة خدمة العاملة لأغراض احتساب مكافأة الخدمة، وبالتالي لا تستحق العاملة عنها مكافأة عند نهاية خدمتها، الأمر الذي أكد مثله المشرع الأردني نفسه في المادة (32) من قانون العمل، إذ لا تعطي هذه المادة مكافأة نهاية الخدمة للعامل إلا عن سنوات الخدمة "الفعلية" فقط، لا بل إنها تذهب إلى إعطاء العامل

(1) انظر: د. عمر فلاح العطين، المرجع السابق، ص 13.

(2) انظر المواد (61-66) من قانون العمل الأردني.

(3) انظر المادة (67) من قانون العمل الأردني. وعلى غرار ما هي عليه الحال في القانون الأردني يقضي كل من القانون العراقي والمصري بعدم استحقاق العاملة للأجر صراحة أثناء مدة هذه الإجازة. انظر: المادة (86/أولاً) من قانون العمل العراقي. المادة (49) من قانون العمل المصري.

مكافأة نسبية عن كسور السنة⁽¹⁾، وهو ما يعني بالضرورة استبعاد مدد الإجازات الطويلة كإجازة التفرغ من مدة خدمة العامل.

الأمر الذي ينطبق كذلك على شهادة الخبرة الممنوحة للعاملة، إذ لا يجوز إجبار صاحب العمل على التغافل عن الإشارة في تلك الشهادة إلى تمتع العاملة بإجازات ذات مدد طويلة كإجازة التفرغ لتربية الأطفال.

ويشار هنا أيضا إلى أن ثمة التزام رئيسي فرضه المشرع صراحة على عاتق المرأة خلال مدة تفرغها لتربية أطفالها يتمثل في عدم التحاقها في أي مؤسسة أخرى مقابل أجر⁽²⁾.

وهذا يعني أن للمرأة العاملة الحق في مزاوله أي عمل آخر، ولكن بشرط ألا يكون العمل الذي تزاوله مأجورا.

ومع ذلك لا نعتقد بضرورة تطلب توافر المقابل في هذا الشرط، إذ نعتقد بأن العلة منه تتجلى في التحقق من أن المرأة العاملة تتمتع بالإجازة على الوجه المطلوب، أي فعلا من أجل تربية أطفالها، لا من أجل سبب آخر، كما أن القول بخلاف ذلك يفتح المجال للتحايل على صاحب العمل

(1) جاء في المادة (23) من قانون العمل الأردني ما نصه: "...يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحتسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة...".

(2) انظر المادة (67) من قانون العمل الأردني.

انظر كذلك: المادة (86/أولا) من قانون العمل العراقي. حيث نص على حكم مماثل.

الأول بالإدعاء بأن العمل الذي تزاوله المرأة غير مأجور، لذا فمن الأولى نسخ العبارة المتعلقة باشتراط الأجر من النص المذكور.

وما لا يجب إغفاله هنا أيضاً هو أن ما يحظر على العاملة القيام به هو فقط العمل في مؤسسة أخرى، وبذلك فإن الحظر لا يشمل المرأة العاملة إذا كانت تعمل في عمل حر لحسابها⁽¹⁾، الأمر الذي يخلق تمييزاً يصعب تبريره لتعارضه مع الحكمة من منح هذه الإجازة، وهو ما يجدر تلافيه من قبل المشرع أيضاً.

ثانياً. انتهاء مدة التفرغ لتربية الأطفال

إذا ما انتهت إجازة التفرغ لتربية الأطفال فإن على العاملة الالتحاق بعملها لمتابعة تنفيذ العقد المبرم مع صاحب العمل.

ومع ذلك فإن المرأة العاملة تفقد حقها في الرجوع إلى هذا العمل إذا كانت قد عملت أثناء مدة الإجازة لدى صاحب عمل آخر⁽²⁾، لاسيما إذا ما كان صاحب العمل هذا منافساً لصاحب العمل الأول، وسواء كانت العاملة ملزمة بذلك بموجب شرط صريح بعدم منافسة صاحب العمل، أو حتى لو

(1) انظر: د. عبد الواحد كرم، قانون العمل، المرجع السابق، ص 170.

(2) يقضي المشرع العراقي بحكم مغاير في حالات قيام المرأة بالعمل لدى صاحب عمل آخر، إذ اعتبر الإجازة ملغاة وسمح لصاحب العمل الأول أن يطلب من العاملة العودة إلى العمل، فقد نصت المادة (84/ثانياً) من قانون العمل العراقي على ما يأتي: "لا يجوز للعاملة الاستفادة من إجازة الأمومة في غير أغراضها وإذا ثبت اشتغال العاملة التي تتمتع بإجازة الأمومة بعمل مأجور لدى الغير، اعتبرت الإجازة ملغاة، وجاز لصاحب العمل أن يطلب إلى العاملة العودة إلى مباشرة عملها لديه من التاريخ الذي يحدده لذلك".

لم يكن صاحب العمل الأول قد اشترط عليها ذلك، ذلك أن حظر قيام العاملة بالعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة التفرغ جاء مطلقاً ليشمل أصحاب العمل كافة، سواء أكان منافساً أم غير منافس، وإن كنا نعتقد بأن العمل لدى صاحب عمل منافس ادعى لفصل العاملة من عملها، ذلك أنه يحمل في طياته خطورةً وخرقاً صريحاً لمصالح صاحب العمل الأول، إضافة إلى تنافيه مع ما يجب أن يتوافر في العاملة من ثقة وحسن نية في تنفيذ العقد.

وما قيل بشأن التحاق العاملة لدى صاحب العمل آخر ينطبق حتى وإن كان مجال العمل أو طبيعة المهنة التي يلتحق بها العامل تختلف عن نظيرتها في العمل الأول، كما ينطبق حتى ولو كان الالتحاق بالعمل بدوام جزئي وليس كلي، فلا يقبل من العاملة في مثل هذه الحالة التذرع بمثل الذرائع السابقة، فالحظر كما قلنا جاء مطلقاً.

أما الحكمة من هذا الحظر فتكمن في ضمان استفادة العاملة من الإجازة الممنوحة لها على الوجه المخصص له، وإلا فإن السماح بخلاف ذلك قد يفضي إلى فتح باب التحايل على أصحاب العمل للإفلات من موجبات العقود المبرمة معهم ومقتضياتها بذريعة التفرغ لتربية الأطفال.

لذلك كله نعتقد بأن جزاء الفصل من الخدمة الموقع بحق العاملة التي تلتحق بعمل آخر أثناء التفرغ لتربية أطفالها يعد -وعلى الرغم من شدته وقسوته- جزاء ملائماً ومتناسباً مع حجم المخالفة المترتبة من قبل العاملة.

بيد أن التساؤل المطروح هنا يثار حول مدى صلاحية صاحب العمل بالإقيام بفصل العاملة إذا ما تبين له أنها عملت أثناء الإجازة لدى مؤسسة أخرى، فهل له الحق في تقدير العقوبة الملائمة لذلك أو العفو عن العاملة؟ أم أنه له إيقاع عقوبة الفصل فقط؟ ولعلنا لا نبتعد كثيراً عن فحوى السؤال السابق لو تسألنا عن مدى ضرورة قيام صاحب العمل بفصل العاملة من الخدمة، فهل يجب عليه القيام بذلك؟ أم أن العاملة تعد مفصلة تلقائياً بمجرد عملها لدى صاحب عمل آخر؟

إن ما يثير التساؤل السابق هو صياغة المادة (67) من قانون العمل الأردني والتي جاء فيها ما نصه: (ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة).

فالنص السابق يوحي بفقدان المرأة لعملها بقوة القانون ودون الحاجة لقيام صاحب العمل بأي إجراء إذا عملت لدى صاحب عمل آخر، مما يعني أن صاحب العمل لكي يوافق القانون يجب ألا يعيد تلك العاملة إلى عملها، وعلى النقيض من ذلك تشكل إعادته لها خرقاً للنص السابق، وهو ما نعتقد بصعوبة التسليم به، والأولى تعديل النص السابق، بحيث يكون إصدار قرار فصل العاملة من الخدمة منوطاً صراحة بصاحب العمل وضمن صلاحياته.

وبناء على ما سبق نقترح تبني النص الآتي في قانون العمل الأردني: (يحق للعامل الرجوع إلى عمله بعد انتهاء هذه الإجازة على أن يكون لصاحب العمل فصله من العمل إذا تبين بأنه كان يؤدي عملاً آخر خلال تلك المدة).

بقي أن نشير إلى أنه لا يجوز للمرأة العاملة قطع إجازتها والعودة إلى عملها قبل انقضاء مدة الإجازة المحددة لها، اللهم إلا إذا وافق صاحب العمل على ذلك، فقد يكون صاحب العمل قد تعاقد مع عاملة أخرى تحل مكان الأولى المتفرغة خلال مدة التفرغ، فيؤدي إعادة الأولى إلى عملها أو إنهاء عقد الثانية إلى تحميله أعباء إضافية لا يكون مسؤولاً عنها ولم يكن له يد في إيجادها، لذا نعتقد بأن على العاملة في ممثل هذه الحالة إكمال مدة الإجازة إلى نهايتها، غير أن مانعاً لا يحول أيضاً دون أن يأذن صاحب العمل للعامة بالعمل أثناء هذه المدة في عمل آخر ما دام أنه لا يؤثر على مصالحه.

الخاتمة

يجدر بنا في نهاية هذه الدراسة عرض أهم النتائج التي توصلت إليها، إذ يمكن إجمالها على النحو الآتي:

أولاً. منح المشرع الأردني للعاملة الحق بالتفرغ لتربية الأطفال، إذ يكيف هذا الحق بوصفه أحد صور الإجازات التي يستحقها العامل، وتتميز الإجازة الخاصة بالتفرغ بكونها طويلة نسبياً بالقياس على الإجازات الأخرى، كما إنها غير مأجورة.

ثانياً. تطلب المشرع الأردني للتمتع بإجازة التفرغ لتربية الأطفال توافر شروط عدة، يفضي إعمالها إلى إخراج طائفة كبيرة من العمال من مظلة التمتع بها، فلا يستفيد منها -مثلاً- سوى المرأة لتربية أبنائها من الأطفال، فلا الأب ولا الأخ يمكن له الحصول عليها، كما لا يجدي لاستحقاقها وجود طفل أو اثنان بل لا بد من الجمع أي ثلاثة أطفال فأكثر، وهو ما قد يناقض الحكمة من إقرارها، ولعله من المفيد لتحقيق هذه الحكمة أيضاً إطالة مدة الإجازة.

ثالثاً. سمح المشرع الأردني بإيقاع عقوبة قاسية على العاملة المتفرغة لتربية أطفالها في حال ثبوت التحاقها بعمل ما لدى صاحب عمل آخر وبقطع النظر عن أي اعتبار آخر، وهذه العقوبة هي الفصل من الخدمة، وهو ما رأينا تأييده حفاظاً على الحكمة المتوخاة من منح هذه الإجازة.

رابعاً: توصلت الدراسة إلى ضرورة إفراد نص خاص بإجازة التفرغ لتربية الطفل يتلافى أوجه القصور التي تكتنف التنظيم النافذ لهذه الإجازة، وقد اقترحت لهذا الغرض تبني النص الآتي:

(للعامل الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين للتفرغ لتربية طفل يكون مسؤولاً عنه، ويحق له الرجوع إلى عمله بعد انتهاء هذه الإجازة على أن يكون لصاحب العمل فصله من العمل إذا تبين بأنه كان يؤدي عملاً آخر خلال تلك المدة).

قائمة المراجع

1. د.أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى- الإصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، 2003.
2. د.خالد جاسم الهندياني، وقف عقد العمل، مجلة الحقوق، منشورات كلية الحقوق بجامعة الكويت، العدد الرابع، الكويت، 2000.
3. د.سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005.
4. د.عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للنشر، اربد، 1999.
5. د.عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1998.
6. د.عمر فلاح العطين، أثر قانون العمل الأردني على صحة المرأة، المؤتمر العلمي الدولي السنوي السادس "القانون والصحة"، المنعقد في كلية الحقوق -جامعة أسيوط، 2010.
7. د.غالب علي الداوودي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان، 2004.
8. محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، الطبعة الأولى، دار الحديث، القاهرة، 2000.

* التشريعات

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.
2. قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987.
3. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

صَدْرُ الْمُؤَلَّفِ

- أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض.
- التنظيم القانوني للإجازات (دراسة تحليلية في علاقات العمل الفردية).
- الجزاءات التأديبية في علاقات العمل الفردية.
- التشريع العمالي الإسلامي (دراسة موازنة بالتقنيات العربية).
- المنقّى في شرح قانون العمل الأردني.
- عقد العمل الفردي في القانون الليبي.
- النظام القانوني للتوفيق (دراسة تحليلية في نزاعات العمل الجماعية).
- حقوق المرأة في قانون العمل.

هذا الكتاب

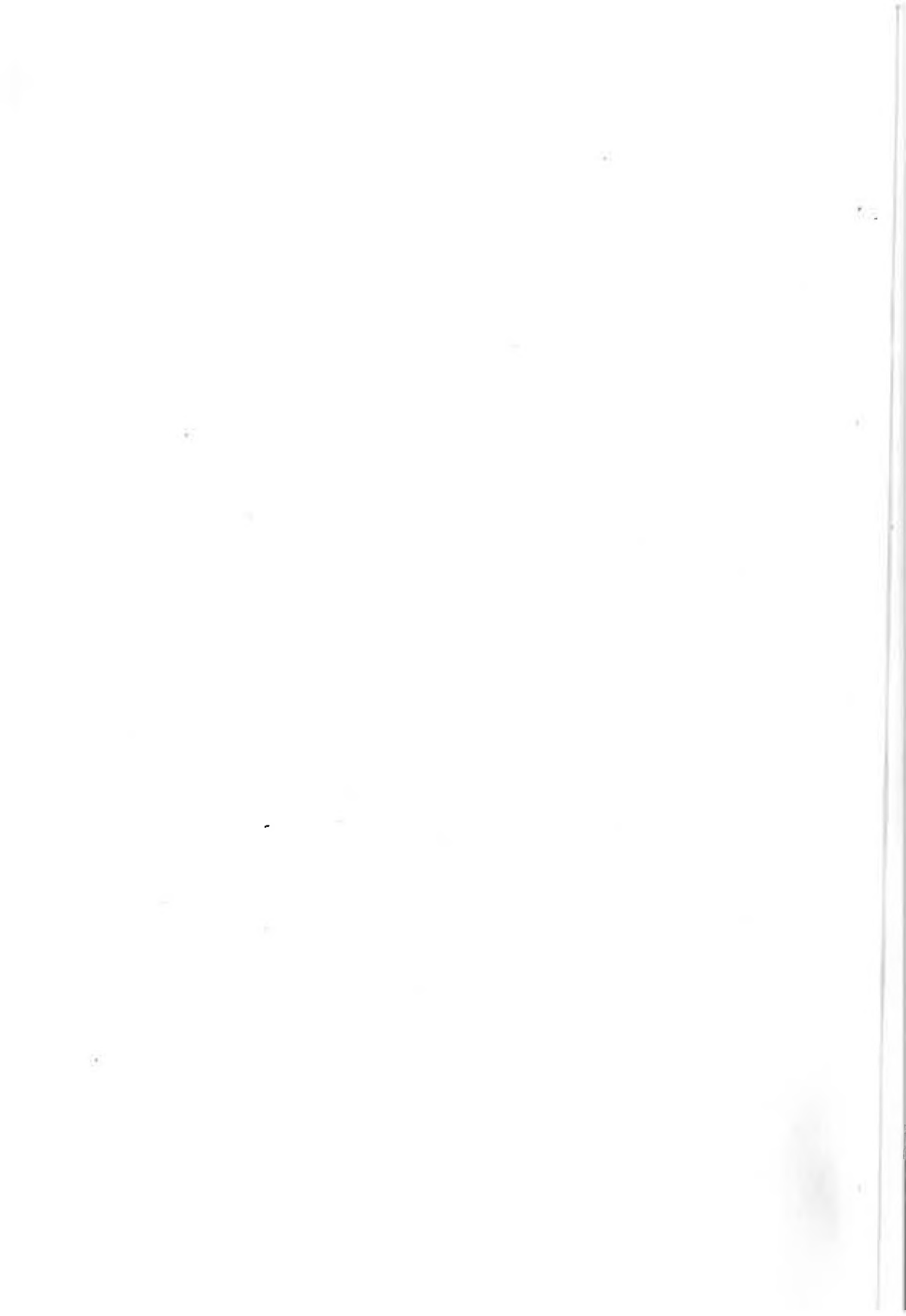
تقضي ضرورات فرض المساواة بين العمال كافة، رجالاً كانوا أو نساءً، منحهما قدرأً متساوياً من الحقوق والالتزامات، وهو ما يظهر عملياً في مختلف التشريعات المتعلقة بالعمل، إذ يتوجب على سبيل المثال منح العامل أجراً وإجازةً سنوية وأخرى مرضيةً ومكافأة نهاية الخدمة وشهادة خبرة، في الوقت الذي يتوجب عليه أداء العمل بنفسه وإطاعة أوامر صاحب العمل وعدم منافسته أو إفشاء أسرارته، إذ لا فرق في ذلك بين المرأة العاملة والرجل العامل.

غير أن المساواة على النحو السابق لا تعني بالضرورة أن المرأة العاملة نالت جميع حقوقها، فالطبيعة البدنية للمرأة والدور والواجبات الملقاة على عاتقها تتطلب توفير حقوقاً أخرى لها، إذ أدرك أهمية جانب من هذه الحقوق المشرع في سائر الدول كما في الحق في إجازة الأمومة وفترات إرضاع المولود، فيما تنتظر جملة أخرى من هذه الحقوق إقرارها وتنظيمها من قبل المشرع في عدد من الدول، إذ يمكن والحال هذه استمداد جانب من الأحكام المتعلقة بهذه الحقوق من الشريعة الإسلامية الغراء، خصوصاً وإنها تعد مصدراً مهماً ورئيساً من مصادر التشريع.

This book

Provides for the necessities of the imposition of the equality of all workers, whether men or women, giving them equal measure rights and obligations, which appear in practice in the various labor legislation, as it must, for example, granting worker shall receive wages and annual leave and other illness and end of service award and a certificate of experience, at a time which he the work himself, and to obey the orders of the employer and not to disclose his secrets or his rival, with no difference between working women and working men.

However, equality as the former does not necessarily mean that the working women won all their rights ,nature women's physical, role and its duties require the provision of other rights have since realized the importance of the side of these rights the legislature in other countries as well as the right to maternity leave and periods of breast-feed baby, while the inter consideration of these rights other than approved and regulated by the legislator in a number of countries, as the case may be, and these derive from the provisions relating to these rights of the Islamic Sharia, especially asitis an important and main source of the sources of legislation.



Women's rights in labor law

"group of studies"

Haitham Hamed Al-Masarweh

Associate professor in civil law

College of Business- Rabigh (COB)

KING ABDULAZIZ UNIVERSITY

2013





في قانون العمل

(مجموعة دراسات)



دار قنديل للنشر والتوزيع

عمان - ساحة الجامع الحسيني

عمارة الحجيري - سوق البتراء

تلفاكس: ٤٦٥٦١٢٨ خلوي: ٧٤٠٨١٩ ٠٧٧٧

بريد الكتروني: Dar_kandeel@yahoo.com



9 789957 251178